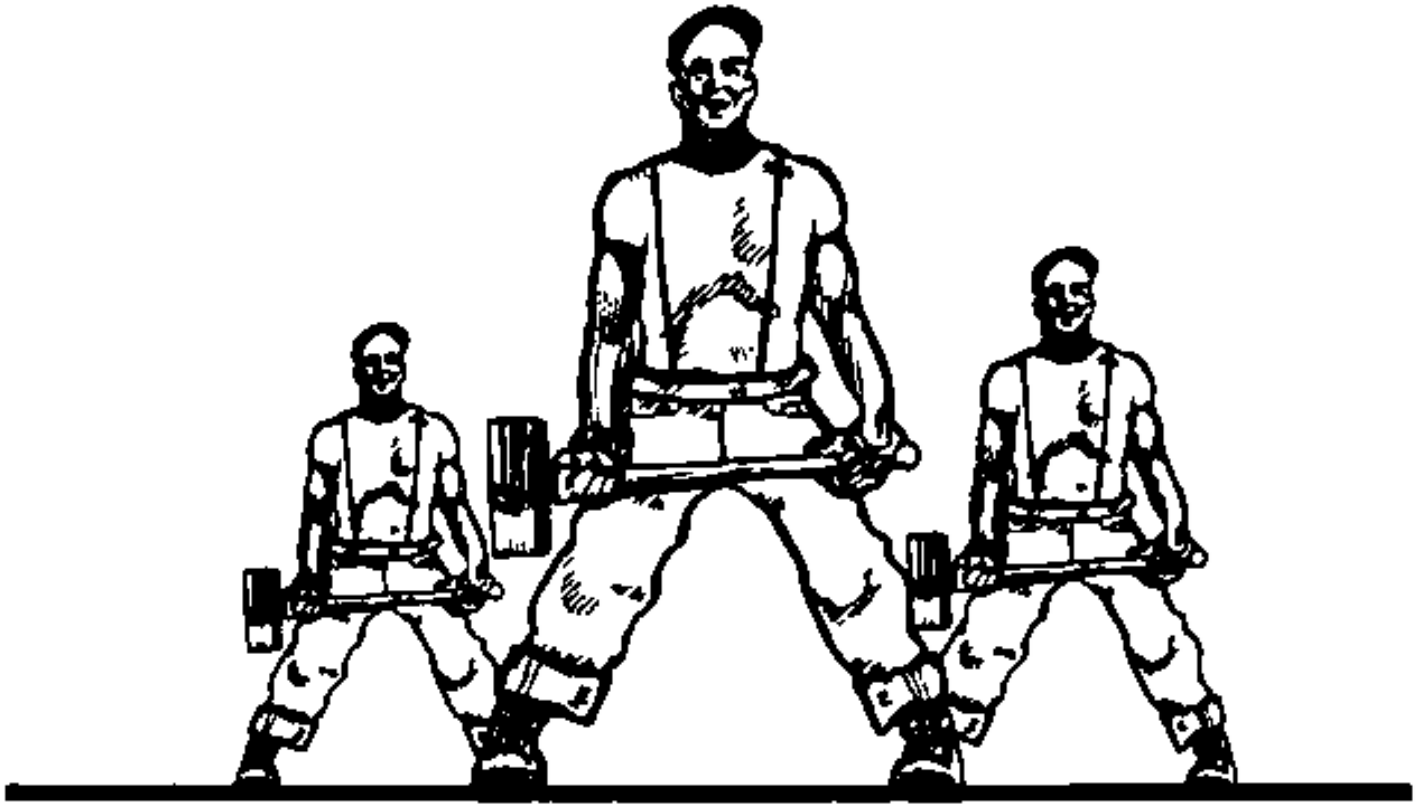


PENGORGANISIRAN DI TEMPAT KERJA

Boleh dikopi, dicetak, digandakan dan disebar

Pengorganisiran di Tempat Kerja

Serangkaian tips dan panduan untuk mengorganisir di tempat kerja Anda. Dari prinsip dasar dan bagaimana memulainya, sampai membuat tuntutan, mengadakan aksi seperti pemogokan, dan memenangkannya.

Pengantar dasar tentang mengapa kita harus mengorganisir di tempat kerja, dan beberapa tips bagaimana memulainya.

Hampir semua orang di masyarakat ini dibayar rendah dan terlalu banyak waktunya dihabiskan untuk bekerja. Banyak buruh temporer, buruh kontrak dan buruh lepas hanya memiliki sedikit hak, dan buruh tetap masih selalu berada di bawah ancaman redundansi. Banyak orang dieksploitasi secara besar-besaran dan diperlakukan sewenang-wenang, dan di Inggris lebih dari 20.000 orang terbunuh saat mereka bekerja atau oleh pekerjaan mereka sendiri setiap tahun*. Jutaan orang menderita stres, depresi, cemas dan terluka.

Rasa hormat kepada mereka yang bekerja untuk mencari nafkah sudah terkenal bagi siapa saja yang pernah bekerja. Demokrasi, prinsip besar yang menjadi dasar masyarakat kita, dibuang ke tong sampah begitu kita berada di tempat kerja. Dengan tidak mengetahui apa yang kita produksi, atau bagaimana produksi itu diatur, dan hanya sebagian kecil dari nilai produk yang masuk ke dalam upah kita, kita memiliki hak untuk marah kepada atasan kita.

Saat bekerja dalam masyarakat kapitalis, kita dipaksa bekerja dan sebagai imbalannya adalah upah. Majikan mempekerjakan pekerja, dan membayar kita kurang dari nilai pekerjaan yang kita lakukan. Sejumlah surplus diambil dari kami dan berubah menjadi kapital - keuntungan bagi pemegang saham dan ekspansi perusahaan. Dengan demikian semua pekerja dieksploitasi. Akibatnya, kita semua memiliki kepentingan bersama untuk merebut bagian hasil kerja kita yang lebih besar, dan juga dalam memenangkan kondisi kerja yang lebih baik dan jam kerja yang lebih pendek.

Kita bisa melakukan ini dengan mengorganisir di tempat kerja. Pamflet Pengorganisiran di Tempat Kerja - Libcom adalah sumber yang membantu semua pekerja dalam memperbaiki kondisi kerja kita di sini dan saat ini, dan kami juga percaya bahwa dengan mengorganisir untuk melawan, kita menanam benih dunia baru - tidak didasarkan pada eksploitasi kapitalis tetapi pada kerjasama (kooperasi) antara kolektif tempat kerja dimana produksi diputuskan secara demokratis oleh dewan pekerja / dewan konsumen dan jam kerja dikurangi. Industri yang berbahaya atau tidak berguna, seperti industri senjata, atau industri perbankan dan asuransi, dapat dihilangkan.

Kebutuhan sebenarnya, seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian, bisa diproduksi oleh semua orang yang bekerja hanya beberapa jam setiap minggu. Industri yang merusak lingkungan semata-mata hanya berorientasi ke keuntungan, seperti pembangkit tenaga bahan bakar fosil dapat dikonversi dengan menggunakan sumber energi bersih dan terbarukan.

Membangun dunia yang lebih baik ini, dan melawan perbudakan upah sehari-hari, yang menurut kami paling baik dilakukan dengan aksi langsung di

tempat kerja. Aksi langsung adalah segala bentuk tindakan yang melumpuhkan kemampuan atasan yaitu menghasilkan keuntungan dan membuat mereka tunduk pada tuntutan pekerja.

Semua taktik yang dibahas di pamflet ini tergantung pada kesuksesan solidaritas mereka, pada aksi terkoordinasi sejumlah besar pekerja. Aksi sabotase individual hanya lebih dari sekadar aksi pembalasan dendam, yang mungkin memang merupakan hal yang membuat Anda sedikit lega ketika mengalami hari yang buruk di tempat kerja. Tapi untuk menghasilkan rasa kekuatan kolektif yang nyata, tidak ada yang seperti aksi langsung oleh sejumlah besar pekerja yang tidak puas untuk membuat hari Anda menjadi indah (to make your day).

Artikel yang ditulis oleh libcom.org dan digabungkan dengan artikel yang diedit oleh Industrial Workers of the World

**Diperkirakan pada 21.663 pada tahun 2001. Sumber: CCA, TUC, Hazards Campaign 2002*

Memulai

Anda sedang bekerja, atau baru mulai bekerja di tempat di mana tidak ada organisasi buruh kolektif yang aktif. Apa yang bisa Anda lakukan untuk mengorganisir diri? Panduan ini akan membantu Anda memulainya.

Saat ini banyak tempat kerja tidak memiliki organisasi pekerja yang aktif. Tergantung pada sektor mana Anda bekerja mungkin ada atau tidak banyak keberadaan serikat pekerja / buruh. Dan bahkan jika ada organisasi yang hanya mewakili pekerja dengan masalah individual, namun tidak dapat memenangkan tuntutan pekerja terhadap manajemen. Atau lebih buruk lagi, bisa jadi secara aktif terlibat dalam pengorganisiran untuk melawan para pekerja.

Oleh karena itu, tak terkejut bila salah satu pertanyaan yang paling sering diajukan oleh pekerja adalah - "Apa yang dapat dilakukan di tempat kerja saya untuk memperbaiki sesuatu? Sepertinya tidak mungkin melakukan hal tersebut, bos terlalu kuat."

Kami menyarankan agar hal-hal berikut ini harus dipertimbangkan untuk dilakukan:

Ajukan pertanyaan dan dengarkan jawabannya

Darimana Anda memulainya? Beberapa orang, ketika mereka merasa bahwa mereka

diperlakukan tidak adil dan jatuh ke dalam kemarahan atau memulai perlawanan dengan keras melawan atasan. Ini bisa berbahaya. Manajemen dengan congkaknya menjaga otoritasnya di tempat kerja, dan ketika Anda mulai mempertanyakan otoritas, Anda dilihat sebagai ancaman. Di sebagian besar tempat kerja, sejak Anda mulai mempertanyakan otoritas, Anda dilihat sebagai pembuat onar di mata manajemen. Jika Anda belum pernah membuat gerakan perlawanan di mana Anda bekerja, Anda mungkin akan terkejut, terluka atau marah karena betapa cepatnya manajemen berbalik melawan Anda. Ini adalah alasan mengapa Anda dikucilkan saat Anda mulai berbicara dengan orang lain.

Bicaralah dengan rekan kerja Anda

Tanyakan kepada mereka apa pendapat mereka tentang apa yang sedang terjadi di tempat kerja. Apa pendapat mereka tentang masalah yang Anda khawatirkan? Dengarkan apa yang orang lain katakan. Dapatkan pandangan dan pendapat mereka. Kebanyakan orang menganggap organisator sebagai agitator dan pengembara (dan ada kalanya organisator harus melakukan hal-hal itu), tapi organisator yang baik adalah yang mengajukan pertanyaan bagus dan mendengarkan orang lain dengan baik. Setelah mendengarkan dengan baik, Anda seharusnya tidak hanya mengungkapkan pandangan dan perasaan Anda sendiri, tapi juga rekan Anda. Keluhan utama mereka bisa jadi soal upah, tapi ini tidak selalu terjadi. Terkadang, keluhan mereka bisa jadi reaksioner, seperti mengusir pekerja imigran, jadi Anda harus sadar bahwa tidak semua keluhan adalah hal yang progresif.

Perhatikan

Catat keluhan pekerja secara signifikan, dan insiden-insiden di tempat kerja Anda seperti kecelakaan, perilaku pendisiplinan dari perusahaan atau bahkan ancaman oleh manajer.

Pelajari tentang masa lalu

Cobalah dan cari tahu usaha lain, jika ada, yang telah dilakukan untuk mengorganisir para pekerja. Mungkin di masa lalu ada serikat tapi sudah bubar.

Lakukan beberapa penyelidikan umum seputar pengorganisasian di tempat kerja dan membaca pelajaran yang telah dipelajari orang lain. Jika ada masalah muncul dari pengorganisiran Anda, Anda juga harus merasa bebas untuk meminta bantuan apa pun dalam forum perorganisasi libcom.

Cobalah untuk menemukan sekutu

Hampir pasti akan ada beberapa orang yang lebih peduli dengan masalah yang kita hadapi daripada yang lain, dan beberapa dari orang-orang tersebut ingin melakukan sesuatu mengenai hal itu. Beberapa orang tersebut telah membentuk benih awal "organisasi" Anda. Anda mungkin meminta dua orang yang paling tertarik dengan pengorganisiran Anda untuk minum kopi atau makan siang bersama Anda, mengenalkannya satu sama lain, dan kemudian bertanya, "Apa pendapat Anda tentang ini?" Jika mereka memang siap melakukan sesuatu dan tidak hanya mengeluh, maka Anda hampir siap untuk mulai berorganisasi.

Memetakan tempat kerja Anda

Pengetahuan adalah senjata. Atau setidaknya itu adalah awal untuk mendapatkan senjata. Anda ingin mengetahui semua hal yang Anda ingin ketahui tentang tempat kerja dan atasan Anda. Ini akan menjadi sebuah proses jangka panjang, sebuah pendidikan yang terus menerus.

Cobalah untuk mencari tahu sebanyak mungkin mengenai perusahaan tempat Anda bekerja. Apakah ada lebih dari satu pabrik atau toko? Apakah itu perusahaan publik (PT), berapa banyak orang yang bekerja di situ, siapa pemiliknya? Perusahaan harus menerbitkan data diri, sehingga sangat berguna bila mendapatkan data diri perusahaan ini dari instansi terkait (seperti Companies House di Inggris). Cobalah membangun gambaran tentang track record firma itu dan orang-orang yang bekerja untuk mereka - misalnya, menyebarkan paham bahwa para pekerjanya 'tidak memiliki sertifikat' dan tidak bekerja secara legal. Beberapa pekerja mungkin memiliki masalah dengan status imigrasi mereka.

Anda harus memulai penelitian Anda dengan kawan-kawan di bagian (departemen) tempat Anda bekerja. Manajemen telah lama memahami pentingnya untuk mengidentifikasi kelompok kerja informal[1], pengorganisir mereka, dan titik lemah mereka. Sebenarnya, salah satu dorongan utama pelatihan manajemen adalah mengembangkan strategi untuk mengubah psikologi tempat kerja.

Misalnya, perusahaan multi-nasional United Parcel Service telah mengembangkan teknik manipulasi psikologis dengan bentuk seni rupa. Manual training manajer UPS, yang disebut sebagai Charting Spheres of Influence, menunjukkan bagaimana memetakan tempat kerja untuk

mengidentifikasi kelompok kerja informal, mengisolasi para pengorganisir “natural” atau “tukang provokasi” dalam kelompok, memanfaatkan titik lemah, dan pada akhirnya, memecah belah kelompok jika mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk keuntungan manajemen.

Sementara mayoritas perusahaan belum mampu mengembangkan teknik mereka ke dalam seni Orwellian yang bagus seperti UPS, namun banyak yang menggunakan beberapa metode yang sama. Apakah pekerja yang berani berterus-terang, tukang provokasi atau pengorganisir telah dipindahkan, dipromosikan ke manajemen atau dihukum/didisiplinkan? Apakah kelompok kerja telah dipecah dan kemudian disusun ulang secara rutin? Apakah tata letak tempat kerja telah diatur sedemikian rupa untuk membuat komunikasi antar pekerja menjadi sulit? 1

Apakah Anda bisa berkeliling saat jam kerja? Siapa saja yang bisa melakukannya? Siapa yang tidak bisa? Apakah beberapa orang didisiplinkan oleh manajemen di depan umum? Bagaimana tindakan disiplin ini bisa mempengaruhi pekerja yang lain? Apakah Anda merasa Anda selalu diawasi? Anda pasti mengerti tujuan dilakukannya hal-hal ini oleh perusahaan. Semua hal di atas bisa digunakan untuk memecah persatuan dan komunikasi antar pekerja di tempat kerja Anda. Kebetulan, pelatihan ini tidak membuat atasan kita tak terkalahkan, atau membuat usaha kita siasia (meskipun UPS mengembangkan pelatihan untuk manajemen mereka, pekerja UPS memenangkan pemogokan massal pada bulan Agustus 1997).

Katakanlah Anda memiliki pesan penting untuk dikirim, namun Anda tidak punya kesempatan atau dukungan alat untuk menjangkau setiap rekan kerja Anda. Jika Anda bisa cukup dekat dengan pengorganisir natural di kelompok kerja informal (biasanya seseorang yang dihormati di suatu kelompok kerja -penj) dan membawa mereka ke pihak Anda, Anda bisa bertaruh bahwa pesan itu akan dikirimkan ke semua orang. Begitu pengorganisir natural telah diidentifikasi dan setuju untuk bekerja sama, ada kesempatan untuk mengembangkan jaringan yang dapat memberikan kekuatan dan pengaruh yang besar.

Kelompok kerja informal juga memiliki keuntungan yang menciptakan loyalitas tertentu di antara anggotanya. Anda dapat memanfaatkan loyalitas ini untuk mengetahui strategi terpadu untuk mengatasi masalah, dan memanfaatkan kecenderungan alamiah seseorang untuk membela orang-orang yang dekat dengan mereka.

Selain bekerja dengan kelompok yang sudah teroganisir, penting juga untuk mendekati para penyendiri. Kemungkinan besar, sikap apatis, mengisolasi diri, atau mungkin gagasan anti serikat pekerja mereka berasal dari perasaan pribadi akibat tidak berdaya dan ketakutan. Jika aksi kolektif (bersama) dapat diluncurkan dengan sukses dan rasa aman yang terbentuk melalui aksi kelompok, rasa takut dan perasaan tidak berdaya dapat dikurangi.

Jika Anda menemukan seseorang yang sangat membuat susah di tempat kerja Anda dan secara serius ia mengancam persatuan, jangan takut untuk menggunakan tekanan sosial yang dapat dilakukan oleh kelompok kerja

agar orang tersebut mundur. Hal ini juga berlaku untuk personil pengawas, terutama atasan yang suka menganggap dirinya sahabat bagi semua orang.

Keseimbangan kekuatan

Inti dari jenis pengorganisiran di tempat kerja semacam ini adalah untuk menyeimbangkan kekuatan demi kebaikan pekerja. Sehingga bisa memenangkan tuntutan pekerja misalnya. Jika tuntutan dan keluhan tetap menjadi persoalan individu atau menjadi tanggung jawab pejabat serikat pekerja, maka organisasi dan loyalitas natural yang ada di antara kelompok kerja akan hilang. Kemungkinannya keluhan itu hilang juga.

Namun, jika kelompok kerja dapat digunakan untuk menunjukkan sebuah persatuan, ancaman untuk proses kerja bisa terganggu dan cukup untuk memaksa manajemen melakukan penyelesaian soal keluhan. Keluhan hanya bisa dimenangkan saat manajemen tahu bahwa keluhan tidak lagi menjadi perhatian individu, namun malah menjadi perhatian semua orang, dan masalah itu terbentang di depan mula kecuali jika bisa diselesaikan.

Memulai Pengorganisiran

Pertemuan

Bila waktunya tepat mengadakan pertemuan bagi opekerja yang telah Anda identifikasi tertarik untuk terorganisir. Jangan kaget kalau beberapa pekerja tidak muncul, jangan kecewa. Pertemuan harus terbuka selebar mungkin dan diskusikan semua masalah yang menyangkut pekerja. Perhatian yang paling utama adalah bagaimana cara menarik massa pekerja untuk terlibat. Setiap orang yang menghadiri pertemuan harus diharapkan untuk menemukan apakah ada pekerja lain yang bisa terlibat. Tekankan pentingnya memastikan bahwa manajemen tidak mengetahui tentang apa yang terjadi.

Serikat pekerja

Anda dan rekan kerja Anda mungkin memutuskan ingin bergabung dengan serikat pekerja resmi dan mendapatkan pengakuan dari atasan Anda. Anda harus berpikir matang-matang soal keputusan ini, karena mungkin tidak cocok tergantung pada tempat kerja Anda. Tempat kerja dengan omzet staf tinggi dan banyak pekerja agensi, misalnya, tidak mungkin bias mempertahankan organisasi serikat pekerja fungsional. Demikian pula, sebuah serikat pekerja hanya akan bisa menang dari manajemen yang dapat diperoleh oleh Anda dan kolega Anda oleh tindakan Anda. Jadi, pada akhirnya, yang terpenting adalah tindakan apa yang Anda siapkan secara kolektif, bukan persatuan. Dan bergabung dalam serikat resmi akan mengikat Anda ke dalam prosedur resmi dan undang-undang ketenagakerjaan yang mungkin sangat membatasi dalam hal tindakan apa yang mereka ijinkan untuk Anda ambil.

Publisitas

Suatu saat, selebaran perlu diproduksi dan didistribusikan secara diam-diam di tempat kerja atau didistribusikan oleh teman-teman saat pekerja meninggalkan tempat kerja. Aksi ini niscaya akan membawa perhatian manajemen bahwa beberapa pekerja terlibat dalam usaha untuk berorganisasi.

Tuntutan

Bila dirasakan sudah saat yang tepat (setelah beberapa minggu atau berbulan-bulan) pertemuan yang lebih besar dari semua pekerja yang berminat perlu diorganisasir. Gunakan pertemuan tersebut untuk menyusun sebuah daftar keluhan dan tuntutan pekerja. Pertemuan tersebut perlu memilih juru bicara untuk bertemu dengan manajemen.

Dukungan

Jika Anda ingin memulai semacam kampanye, Anda mungkin ingin mencoba mendapat dukungan, terutama dukungan praktis dari luar tempat kerja Anda. Mungkin ada kelompok masyarakat setempat, kelompok gereja/kelompok agama, organisasi politik, kelompok anarkis, dan lain-lain yang mungkin dapat membantu inisiatif praktis seperti produksi selebaran, tempat untuk pertemuan, orang-orang yang bisa ikut membantu melakukan piket, dll.

Tanggung jawab (Akuntabilitas)

Jangan biarkan negosiasi dengan atasan (manajemen) berlangsung di balik pintu tertutup. Jaga agar semua rapat dan negoisasi tetap transparan.

Tidak akan mudah

Pastikan bahwa pekerja mengetahui bahwa aksi mereka dapat menyebabkan resiko dengan ancaman pemberhentian dan pemecatan. Jangan pernah berusaha menipu para buruh dengan percaya bahwa semua kegiatan ini akan mudah. Diskusikan apa seharusnya dilakukan jika semua atau beberapa pekerja diberhentikan karena aktivitas selanjutnya akan memerlukan keputusan untuk melakukan aksi pemogokan dan menempati tempat kerja. Situasi di beberapa Negara berbeda dimana serikat buruh dilarang dan tidak mungkin buruh mendekati manajemen. Dalam keadaan seperti itu, aksi sabotase produksi mungkin hal yang tepat. Sejumlah aksi ini akan diterangkan di tulisan selanjutnya.

Tulis pengalaman Anda

Catatlah pengalaman Anda dalam mengorganisir - perjuangan buruh sangat jarang dicatat dalam sejarah sehingga pengalaman berharga hilang dan buruh harus memulai dari nol dan melalui masalah yang sama. Banyak dari masalah-masalah itu bisa dihindari. Jangan ragu untuk menulis pengalaman Anda, terutama di forum-forum pekerja.

Artikel ini di-update secara signifikan oleh libcom.org pada tahun 2012. Awalnya diedit oleh libcom pada tahun 2005 dari tulisan oleh Industrial Workers of the World dan yang lainnya dari tulisan asli di edisi Revolutions Per Minute 1, pada tahun 1996, yang kemudian diproduksi oleh anggota Colin Roach Center, diperbarui pada bulan Februari 2003.

Beberapa prinsip dasar

Berikut ini adalah daftar dari apa yang disebutkan oleh pengorganisir sukses sebagai prinsip terpenting yang harus diingat:

Mempertanyakan Otoritas

Pengorganisiran dimulai saat orang mempertanyakan otoritas. Seseorang bertanya, "Apa yang mereka lakukan terhadap kita? Mengapa mereka melakukannya? Benarkan perlakuan tersebut?" Dorong orang untuk mempertanyakan, "Siapa yang membuat keputusan, siapa yang dipaksa untuk menerima keputusan, dan mengapa begitu?" Orang seharusnya tidak menerima peraturan atau menjawab hanya karena itu semua berasal dari pihak berwenang, apakah otoritas itu adalah pemerintah, atasan, serikat pekerja - atau Anda. Pengorganisir yang efektif mendorong rekan kerja mereka untuk berpikir sendiri.

Bicara Empat Mata

Hampir setiap aktivis yang berpengalaman setuju bahwa "Hal terpenting dalam mengorganisir adalah diskusi pribadi empat mata." Selebaran diperlukan, pertemuan juga penting, demonstrasi itu bagus, tapi tidak satu pun dari mereka akan menyebutkan diskusi empat mata. Seringkali, ketika Anda hanya mendengar keluhan salah satu rekan kerja Anda dan mendengar apa yang ada dalam pikirannya, Anda telah memenangkan mereka karena Anda adalah satu-satunya yang mendengarkannya. Ketika Anda berbicara dengan Linda di meja sebelah dan mengatasi ketakutannya, menjawab pertanyaannya, mengangkat semangatnya, mengundangnya ke pertemuan atau membawanya ke demonstrasi - itulah pengorganisiran.

Temukan Pengorganisir Natural

Setiap tempat kerja memiliki pengelompokan sosial rekan kerja dan teman. Setiap kelompok memiliki pembuat pendapat, organisator naturalnya, penghasutnya. Mereka tidak selalu yang paling keras atau paling banyak bicara, tapi merekalah yang didengarkan dan dihormati orang lain. Anda akan menang banyak jika Anda bisa mendekati pengorganisir natural ini.

Libatkan Orang-Orang dalam Kegiatan

Hidup bukanlah ruang sekolah dan orang tidak belajar hanya dengan pergi ke pertemuan atau membaca selebaran. Kebanyakan orang belajar, berubah, dan tumbuh dalam proses praktek. Maukah kamu mengambil selebaran ini? Maukah kamu menyebarkannya ke temanmu? Maukah anda menandatangani petisi ini? Jika Anda ingin mengembangkan seorang propagandis baru, ajak rekan Anda terlibat dalam pengorganisiran.

Bersatu dalam Serikat!

Inti pengorganisiran bukan hanya untuk melibatkan individu, tapi juga bergabung dalam kelompok sadar bersolidaritas. Kami ingin membuat sebuah kelompok yang melihat dirinya secara keseluruhan: Maukah Anda datang ke rapat? Bisakah kita melibatkan seluruh departemen di tempat kerja untuk menghampiri bos bersama? Bisakah kita mengandalkan kalian semua di dalam aksi piket?

Semua Kegiatan Harus Ditingkatkan Sepanjang Waktu

Minta orang untuk terlibat dalam kegiatan meningkatkan komitmen dan kesulitan. Apakah Anda bersedia memakai atribut serikat? Maukah Anda memilih pemogokan? Apakah Anda siap untuk berdiri di depan garis piket? Apakah Anda siap menerima resiko ditangkap? Beberapa kampanye serikat telah memasukkan ratusan orang yang siap dipenjara karena sesuatu yang mereka citacitakan. Bagi banyak dari mereka, mereka memulai dengan pertanyaan pertama itu, "Maukah Anda mengambil dan membaca selebaran ini?"

Konfrontasi Manajemen

Pengorganisiran adalah tentang merubah hubungan kekuasaan, menghasilkan keseimbangan kekuatan antara manajemen dan pekerja. Konfrontasi dengan pengusaha harus dibangun ke dalam kegiatan yang harus ditingkatkan. Jika orang tidak mau mengambil risiko mengganggu atasan, mereka tidak akan menang.

Memenangkan Kemenangan Kecil

Sebagian besar gerakan, dari sebuah kelompok kecil di satu tempat kerja hingga demonstrasi sosial besar-besaran tumbuh dari kemenangan-kemenangan kecil. Kemenangan member keyakinan bahwa kita bisa berbuat lebih banyak. Mereka menarik pendukung baru yang menyadari bahwa "Anda bisa mengalahkan atasan". Dengan setiap kemenangan, orang-orang di dalam kelompok menjadi lebih percaya diri dan oleh karena itu, lebih mampu meraih kemenangan yang lebih besar.

Mempersiapkan Kekalahan

Tidak ada yang berjalan lancar dalam hidup, dan tidak terkecuali pengorganisiran. Jika tidak berhasil pada awalnya, bersabarlah. Keadaan selalu berubah seiring waktu, orang baru dating dan pergi. Mungkin dalam beberapa bulan, rekan kerja Anda akan lebih tertarik daripada saat awal. Cepat atau lambat atasan Anda akan melakukan sesuatu yang akan membantu proses itu.

Jangan Lupakan Dunia Luar

Konflik antara pekerja dan atasan mereka memiliki pengaruh besar terhadap kepercayaan pekerja lain untuk membela dirinya. Adalah kepentingan kita untuk membangun hubungan dan jaringan dukungan dengan pekerja yang dipekerjakan di perusahaan dan industri lain, karena dengan berdiri bersama kita akan meningkatkan kemampuan kita untuk mendapatkan control lebih besar atas kehidupan kita.

Menghasilkan Publikasi Anda Sendiri

Ini adalah cara terbaik untuk menyampaikan pesan Anda, namun jangan lupa membiarkan rekan kerja Anda terlibat dalam produksinya.

Punya Rasa Humor

Jangan terlalu serius dalam segala hal yang Anda lakukan: mengorganisir bisa dan harus menyenangkan. Gunakan gambar/film kartun, lagu, lelucon dan cerita. Cobalah dan hubungkan publisitas Anda tidak hanya dengan

kekerasan dalam kenyataan tapi juga aspirasi dan hasrat Anda.

Pengorganisiran adalah Segalanya

Organisasi tidak perlu terlalu formal atau dengan struktur yang berat, tapi hanya harus ada. Daftar telepon dan milis mungkin merupakan organisasi yang Anda butuhkan, tapi jika itu yang Anda butuhkan, Anda harus memilikinya. Pastikan organisasi Anda bersifat demokrasi langsung, dan jabatan khusus apa pun yang Anda miliki, seperti sekretaris, segera dapat digantikan. Dua puluh tahun terakhir ini telah membuat banyak contoh gerakan reformasi yang berjuang keras, membuat beberapa keuntungan dan kemudian lenyap, hanya karena mereka tidak tetap terorganisir. Sebagai salah satu pengorganisir serikat pekerja, Bill Slater, mengatakan, "Hanya yang terorganisir yang bertahan."

Jangan Mengorganisir Sendiri

Hubungi IWW, atau pekerja radikal lainnya dan bergabunglah dengan pekerja lain yang dengan senang bersedia untuk membantu Anda. IWW, atau kelompok libertarian lainnya juga dapat menyediakan sumber daya yang sangat penting dalam pengorganisiran apapun, tidak peduli seberapa kecilnya sumber daya itu. Bersama-sama kita bisa melakukan hal-hal yang tidak bias kita lakukan sendiri.

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World .

Petunjuk Berurusan dengan Aksi Intimidasi (Bullying)

Saran dan tips tentang bagaimana cara bertahan dari intimidasi di tempat kerja, dan cara menangani secara individu, legal, atau kolektif.

Pemotongan dalam penempatan staf dan sumber daya, peningkatan beban kerja, gaji terkait kinerja: semua telah membuat pekerjaan lebih rentan stress. University of Manchester mengatakan bahwa intimidasi di tempat kerja menyumbang setengah dari semua tekanan kerja. Beberapa penelitian yang dilakukan menunjukkan mayoritas intimidasi dilakukan oleh bos, namun masih ada orang yang diintimidasi oleh rekan kerja. Sebut apa saja: pelecehan, agresi, manajemen koersif, intimidasi, atau hal-hal yang dilihat sebagai 'hanya sebuah lelucon' - semuanya adalah label umum untuk apa yang disebut bullying. Pelecehan ras atau pelecehan seksual, atau pelecehan berdasarkan seksualitas atau kecacatan, mungkin termasuk bullying. Bullying adalah sikap agresif jangka panjang, fisik atau psikologis, oleh individu atau kelompok yang ditujukan terhadap seseorang yang tidak dapat membela diri. Hal ini bukan hanya terbatas pada ucapan menghina atau sikap agresif terbuka, namun bisa jadi tindakan yang halus, licik, sering terjadi saat tidak ada saksi, dan sulit untuk dihadapi oleh orang-orang yang kepercayaan diri dan harga dirinya telah terkikis. Sebuah mitos bahwa hanya orang yang tenang atau 'lemah' yang akan menjadi korban, karena tukang bully juga akan memilih yang mereka yang popular atau sukses jika dianggap sebagai ancaman. Pelecehan secara luas oleh atasan tidak mengherankan di dunia yang terstruktur secara hierarkis - orang kaya yang tinggal di luar kelas pekerja, pria mendominasi perempuan, orang dewasa memperlakukan dengan kejam anak-anak... Kerja juga diatur, untuk mengendalikan perilaku pekerja dengan posisi manajemen yang memberikan situasi sempurna untuk mereka melakukan bullying.

Tukang bully cenderung mengelilingi diri mereka dengan suporter, mata-mata dan 'hakim pengadilan' sambil menjalin sekutu dalam manajemen senior. Tukang bully akan menciptakan persaingan dalam angkatan kerja, karena orang-orang dengan cemas berjuang untuk tetap berada di posisi mereka, menciptakan budaya yang memecah belah yang mengeluarkan hal terburuk pada orang-orang. Menjadi 'cocok' dengan tukang bully bisa menjadi cara terbaik untuk bertahan hidup, dan menutupi segala perasaan lemah dengan melemparnya pada orang lain, melalui pemihakan sikap agresif tukang bully. Tapi selama tukang bully merasa mereka bisa lolos begitu saja mereka akan terus melakukannya.

Hidup dalam Mimpi Buruk

Bullying membuat orang merasa rentan, terisolasi dan frustrasi, dan dapat menyebabkan penyakit terkait stres seperti sakit kepala berkelanjutan, kehilangan berat badan, maag atau masalah ginjal. Hal-hal tersebut mempengaruhi hubungan dengan keluarga dan teman:

"Bill berangsur-angsur menjadi pendiam dan suka menyendiri, saya tahu bahwa itu ada hubungannya dengan pekerjaannya, tapi setiap kali saya mencoba membicarakannya, dia menjadi sangat mudah tersinggung, dia

kehilangan berat badan juga, dan kehilangan minat dalam segala hal. Dia akan tidur selama berjam-jam ... selama tiga tahun tidak ada tawa di rumah kami."

Mereka yang diintimidasi sering merasa malu dan mereka kemudian pasti melakukan sesuatu untuk menerimanya kembali, yang akan membuat mereka secara terbuka diintimidasi lebih banyak.

Mengenali bullying

Mengenali apa yang terjadi di awal membuat Anda berada dalam posisi yang jauh lebih kuat. Masalah sering muncul saat seseorang baru bergabung atau baru dipromosikan. Tanda paling awal adalah bahwa hubungan di tempat kerja tidak terasa benar: apakah atasan Anda menanggapi Anda dengan cara yang berbeda; apakah Anda merasa terdiam dengan perlakuan meremehkan ucapan atau kritik terus-menerus terhadap pekerjaan Anda, meskipun standar kerja Anda tidak berubah; Apakah Anda mulai merasa bahwa kesalahan yang seharusnya merupakan salah Anda? Tanda-tanda lain adalah penilaian terus menerus, tugas yang tidak berguna, keluhan palsu, penghinaan terus-menerus di depan orang lain, dan ketidakmampuan seorang bos untuk mengakui bahwa mereka salah.

Tukang bully akan mencoba menyingkirkan seseorang yang mereka anggap sebagai ancaman; tidak mempromosikan orang-orang yang cakap kerjanya, mengambil pujian atas gagasan atau kerja orang lain, atau sebaliknya tidak memberikan cukup banyak pekerjaan atau tanggung jawab dan kemudian mengklaim kemalasan atau kurangnya inisiatif.

Bertahan

Dalam menghadapi intimidasi, penting untuk tidak meremehkannya dan berusaha tetap positif, meski ini lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Cobalah untuk bertanggung jawab atas perasaan dan perilaku Anda, pertahankan hal-hal dalam perspektif dan jangan biarkan hal itu mendominasi hidup Anda. Namun jika Anda merasa rendah diri, luangkan waktu untuk melakukan hal yang Anda sukai. Bicarakan dengan teman-teman, banyak dari mereka akan memiliki pengalaman serupa. Anda bisa mencoba latihan bela diri atau ketegasan, karena ini bias membantu Anda mengatasi bully dengan lebih baik.

Taktik awal: teguh melawan serangan verbal - katakan pada pengganggu bahwa Anda tidak akan mentolerir ucapan pribadi. Tetap tenang dan katakan apa yang harus dikatakan dengan tenang dan koheren, dan jika mereka mencoba meneriakkannya, ulangi saja dan terus lakukan sampai mereka mendengarkan (atau lebih baik berjalan pergi). Jika petunjuknya tidak jelas, mintalah klarifikasi tertulis, sarankan hal tersebut bisa meningkatkan kinerja Anda; Ini bisa berguna sebagai bukti. Tetap percaya diri dengan penilaian dan kemampuan Anda sendiri. Hindari berdua dengan tukang bully jika bisa.

Hukum

Tidak ada undang-undang khusus yang menangani intimidasi di tempat kerja. Majikan memiliki kewajiban hukum untuk melindungi kesehatan karyawan dan berkonsultasi dengan petugas kesehatan mengenai masalah kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk intimidasi karena ini adalah

penyebab stres di tempat kerja. Perwakilan keselamatan memiliki hak hukum: untuk memeriksa tempat kerja dan untuk mengambil keluhan kesehatan dan keselamatan, dengan waktu luang untuk tugasnya. Di Inggris, bullying yang melibatkan aspek rasial atau kecacatan seksual dapat dituntut berdasarkan Undang-Undang Diskriminasi Seks 1975, Undang-Undang

Hubungan Ras 1976, atau Undang-Undang Diskriminat Cacat 1995. Serikat pekerja harus memiliki kebijakan untuk menangani intimidasi, menjelaskan kepada anggota maupun manajemen bahwa hal itu tidak dapat ditolerir. Prosedur pengaduan anggota harus didasarkan pada basis tukang bully tersebut dapat ditangguhkan sambil menunggu hasil penyelidikan. Konseling independen juga harus tersedia. Bullying bukan hanya beberapa perilaku menyimpang yang dapat dihapuskan dengan memiliki kebijakan yang tepat, namun prosedur semacam itu dapat menjadi dasar untuk pengorganisiran (lihat pamflet Solidarity Federation yang sangat bagus: `Health and Safety at Work' untuk mengatasi perangkap dan masalah mengandalkan undang-undang dan serikat pekerja - email solfed (at) solfed.org.uk untuk informasi lebih lanjut).

Melawan balik

Periksa deskripsi pekerjaan Anda barangkali tidak disalahgunakan. Tulis buku harian dengan rinci, termasuk tanggal, waktu dan lokasi, setiap serangan verbal, instruksi yang bertentangan atau sewenang-wenang, atau ketika kompetensi Anda dipertanyakan. Tulis kepada pengganggu setelah insiden, menantang mereka, dan menyimpan salinan korespondensi dan memo yang relevan. Saat mengajukan keluhan, tulis berdasarkan pada fakta dan hindari pembunuhan karakter. Mungkin sebaiknya kirim salinan keluhan Anda kepada manajemen senior. Sedapat mungkin, bersikeras untuk menghadirkan kesaksian, baik teman atau perwakilan serikat pekerja, pada pertemuan. Beritahu dokter Anda apa yang terjadi karena biasanya mereka akan member Anda catatan yang memberi Anda waktu untuk pulih dan merencanakan langkah Anda selanjutnya. Penting untuk menyatakan penyebabnya, dan beri nama tukang bully pada catatan karena ini bisa menjadi bukti yang sangat penting.

Membuat keluhan mungkin memperburuk keadaan dan menyebabkan meningkatnya dendam dan Anda akan diberi label sebagai pembuat masalah. Konfrontasi bisa jadi tidak aman bila dilakukan sendiri. Tukang bully biasanya mempengaruhi beberapa anggota staf, dan semakin banyak orang yang mengalaminya semakin kuat kasus Anda dan bertambahlah sekutu potensial Anda. Staf satu sekolah menanggapi masalah dengan kepala sekolah mereka dengan menghindari argumen lebih lanjut, tetap diam, dan tidak bereaksi. Senyum puas diri kepala diganti dengan ekspresi bingung 'apa kabar mereka sekarang?':

"Meskipun ini tidak mengubah masalah praktis, kami merasa lebih baik karena tidak lagi kepala departemen memanggilnya."

Diam-diam bangunlah solidaritas dengan rekan kerja Anda, berhati-hatilah dengan siapa Anda berbicara, dan bila Anda memiliki cukup informasi,

gunakanlah itu. Jadilah kreatif: sisipkan karikatur mereka di papan pengumuman, PC dll. Jika putus asa, coret catatan mereka, properti, mobil, dan lain-lain dengan persoalan hidup yang sesuai dan pedih, tapi hati-hati, ingatlah CCTV dan jangan ketahuan. Jika Anda memerlukan bantuan, Anda dapat menghubungi SolFed:

menggunakan kelompok luar, bisa sangat efektif, menjamin anonimitas, tapi ini bukan menjadi pengganti solidaritas di tempat kerja.

Jalan terakhir

Sebagai upaya terakhir, Anda selalu bisa mengundurkan diri dan mencoba memenangkan pengadilan industri, yang terpaksa Anda tinggalkan pekerjaan Anda karena kondisi yang tidak dapat ditolerir. Anda harus kerja selama dua tahun dan akan memerlukan catatan terperinci tentang pelecehan tersebut untuk dapat mengklaim 'pemecatan yang adil'. Pengadilan akan memeriksa insiden pelecehan secara spesifik namun kepentingan utama mereka adalah apakah prosedur yang benar diikuti. Permintaan untuk referensi yang dapat diterima dapat diajukan ke dalam klaim yang menang. Kompensasi bervariasi. Dalam penyelesaian di luar pengadilan yang dimenangkan oleh Unison, seorang pekerja sosial di Skotlandia pada tahun 1996 menerima £ 66.000 setelah dipaksa untuk pensiun karena sakit, disebabkan oleh intimidasi oleh atasannya. Seorang pengunjung kesehatan mendapat 5.000 ganti rugi pada tahun 1997 dari North NHst Trust Community North North Care, setelah terus-menerus di intimidasi oleh seorang manajer keperawatan.

Mengorganisir perlawanan terhadap intimidasi dapat memiliki efek semangat dan membantu membangun kepercayaan dan solidaritas yang lebih luas di tempat kerja seperti Bob, seorang pekerja pos, menjelaskan:

"Manajemen terus-menerus berusaha mengeluarkan informasi dari kita sehingga mereka bias melakukan pemangkasan dan meningkatkan keuntungan tapi kami melakukan segala yang kami bisa untuk menyabotase dorongan efisiensi mereka. Pengetahuan dan pengalaman kami suatu hari nanti akan digunakan untuk mengubah kehidupan kerja kita demi keuntungan dari semua itu. Sementara itu, kita memiliki sebuah kampanye gerilya yang sedang berlangsung di tangan kita ... dan itu termasuk melawan birokrat serikat bersama dengan bosnya. Tentu, kita tidak sekuat yang kita mau, tapi sikap dasar tidak kooperatif selalu ada."

Ditulis oleh Red & Black Club, Bagian dari Solidarity Federation (Inggris).

Panduan untuk Melakukan Aksi Mogok

Kiat dan saran tentang bagaimana mengorganisir dan melakukan aksi mogok secara efektif di tempat kerja Anda.

Tenaga kerja kita adalah senjata utama yang dimiliki pekerja. Tanpa para pekerja, bos tidak bias menghasilkan keuntungan. Aksi mogok bisa sangat kuat, tapi pada saat yang sama, paling tidak, mengurangi upah untuk dikirim ke rumah. Dan yang lebih mengkhawatirkan, hal itu juga bias menyebabkan pemecatan. Karena tidak mengherankan, aksi pemogokan biasanya merupakan upaya terakhir yang dilakukan oleh pekerja.

Saat ini sebagian besar di dunia barat, sebagian besar pekerja sangat sedikit memiliki pengalaman pengorganisiran atau pemogokan. Berikut adalah beberapa tips jika Anda terpaksa untuk melakukan aksi tersebut atau Anda mengalami jalan buntu (deadlock) dalam mediasi dengan manajemen.

Sementara mogok terkadang diperlukan, aksi di tempat kerja, seperti pemogokan kerja yang baik (good work strikes), bekerja dengan lamban (go-slow), atau bekerja dengan mematuhi peraturan bisa lebih efektif.

Melibatkan semua orang

Sangat penting bahwa mereka yang mogok secara langsung terlibat dalam kegiatan baik dalam bentuk tugas piket, mengumpulkan dana, berbicara atau berkeliling, menjalin kontak, berbicara dalam rapat, dll. Kegiatan ini tidak boleh terbatas pada komite mogok atau anggota yang lebih berpengalaman. - Dengan melibatkan semua orang dapat membantu mencegah kebosanan dan menghentikan isolasi dan demoralisasi. Setiap pemogok harus didorong untuk mengambil bagian karena memberi tujuan pada pemogokan dan membantu membuat kesadaran kelas pada para pemogok. Cara yang paling efektif dan inspirasional untuk melibatkan semua pemogok adalah dengan secara teratur mengadakan piket (aksi demonstrasi di depan tempat kerja) secara massal.

Demokrasi langsung

Semua pemogok harus dilibatkan dalam menjalankan perselisihan secara demokratis dengan teratur setiap hari. Jika tugas digilir, haruslah memastikan bahwa setiap pemogok membangun pengalaman pengorganisirannya. Sebanyak mungkin seluruh keputusan harus diputuskan (dan harus terbuka saat diputuskan) ketika semua pemogok hadir. Jika daftar pekerja dengan ketrampilan spesifik disusun pada awal-awal perselisihan industri, hal itu dapat memberi para pemogok sebuah titik awal untuk mengorganisir mereka.

Berikut adalah beberapa saran keterampilan dan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan Anda - mungkin semuanya tidak sesuai dengan situasi Anda, namun semua persoalan dalam daftar ini perlu dipertimbangkan:

• Picketing (Picketing adalah bentuk demonstrasi dimana orang (disebut picketers) berkumpul di luar tempat kerja atau lokasi dimana sebuah peristiwa sedang berlangsung).

• Mengunjungi tempat kerja, pusat komunitas dan pertemuan serikat pekerja untuk berbicara dan mengumpulkan dana.

• Menyiapkan resolusi untuk pertemuan cabang serikat pekerja lainnya.

• Mengorganisir petisi dan kelompok pengumpulan dana untuk mengadakan aksi di luar supermarket, tempat kerja, dll

• Bendahara (atau beberapa bendahara) untuk mengawasi semua uang masuk dan keluar.

• Memproduksi poster dan selebaran dan publisitas lainnya.

• Tim riset (peneliti) untuk menyelidiki keuangan perusahaan, membuat daftar kontak politik di cabang serikat pekerja, serikat pekerja lainnya, tempat kerja dll.

• Seorang koordinator pers untuk mengeluarkan pernyataan bersama kepada media (termasuk pers sayap kiri).

• pengurus kesejahteraan untuk menghadapi kesulitan pribadi dari para pemogok dan menyarankan bentuk bantuan - keuangan terutama tapi juga bantuan hukum saat seseorang ditangkap atau dituntut.

• Kelompok hiburan - untuk mengatur malam sosial penggalangan dana. Hal ini dapat membantu menarik pekerja lain, dan menunjukkan kepada keluarga dan teman-teman pemogok bahwa mereka juga dilihat sebagai bagian dari perjuangan.

• Editor buletin - buletin pemogokan reguler (setiap hari jika memungkinkan) diperlukan untuk memberi tahu orang-orang tentang apa yang sedang terjadi. Ini membantu untuk mencegah rumor dan bisa melangsungkan pemogokan bersama. Buletin harus mendorong kontribusi dari sebanyak mungkin pemogok. Bisa ditulis dan diproduksi dengan sangat cepat menggunakan peralatan Desk Top Publishing jika tersedia.

• pengurus hukum - terutama ketika pemogok telah ditangkap dan sedang menunggu persidangan, pengurus tersebut dapat membantu pengacara untuk member pernyataan. Petugas mungkin juga ingin mencoba dan mendapatkan pengamat hukum dalam aksi piket - hal ini dapat membantu memberi tekanan pada polisi untuk berperilaku dengan baik.

• Cara paling efektif untuk memastikan kontrol demokratis langsung atas setiap aksi perselisihan / pemogokan oleh para pekerja yang terlibat langsung di dalamnya adalah mengadakan rapat massa mingguan (atau lebih sering). Pertemuan ini (atau di Indonesia lebih dikenal dengan konsolidasi) harus digunakan untuk mendiskusikan dan memutuskan secara demokratis strategi dan taktik dalam perselisihan; dan memilih orang untuk menjalankan pertemuan atas nama pemogok tersebut dalam pertemuan mogok dan perselisihan.

• Komite (panitia) pemogokan (atau kelompok aksi, atau nama apapun yang diputuskan) harus dipilih oleh pertemuan massal dan selanjutnya bertanggung jawab kepada pertemuan

massal tersebut, dan siapa pun dapat diganti oleh pertemuan massa lainnya, jika para pemogok memutuskan pertemuan tersebut diperlukan. Kelompok ini akan mengkoordinasikan tugas sehari-hari yang dibuat oleh keputusan pada pertemuan massa. Setiap anggota komite juga harus dipilih secara demokratis dengan cara ini – seharusnya tidak ada penunjukkan dari atas. Komite pemogokan harus menyertakan sekretaris (membutuhkan waktu beberapa menit dan berkoordinasi untuk bekerja), bendahara dan kursi (untuk pertemuan).

Kas

Jika pemogokan berlangsung lama maka persoalan keuangan harus diselesaikan secepat mungkin - mereka yang mogok akan kehabisan uang dengan sangat cepat tanpa ada upah yang masuk. Serikat resmi sering kali mengatur dana pemogokan namun jika dikendalikan oleh pejabat serikat pekerja, uang jelas tidak bisa dikendalikan oleh para pemogok.

Dalam perselisihan 'resmi', sejumlah kecil uang mogok biasanya dapat diatur oleh serikat pekerja namun tidak dalam perselisihan 'tidak resmi'.

Bagian dari komite pemogokan harus diberi tanggung jawab untuk mengumpulkan dana. Semua uang harus dikuasai oleh para pemogok sendiri - jika dikendalikan oleh birokrasi serikat pekerja, maka ketidaksepakatan mengenai pemogokan atau taktik antara para pemogok dan birokrasi serikat dapat menyebabkan birokrat serikat pekerja mengancam aksi pemogokan dengan menarik dana.

Mengumpulkan dana di pabrik / tempat kerja biasanya adalah sumber pendanaan. Permohonan dana juga harus dilakukan terhadap serikat pekerja dan organisasi masyarakat. Pengumpulan dana terbesar biasanya dibuat saat pemogok memiliki kesempatan untuk berbicara dengan pekerja lain. Tidak ada yang lebih menginspirasi kelompok pekerja lainnya saat mendengar suara dari orang-orang yang mogok kerja.

Setiap sen harus dipertanggungjawabkan. Setiap distribusi dana harus dilakukan dengan cara yang disepakati dalam sebuah rapat massal. Distribusi dana ini sering menimbulkan masalah tapi harus diselesaikan. Seorang bendahara harus melaporkan tanggung jawabnya kepada komite pemogokan di sela pertemuan massa.

Media

Hal ini biasanya melibatkan buletin para pemogok, selebaran untuk masyarakat umum, terjemahan materi, dan artikel di surat kabar. Media harus mencakup pers sayap kiri, anarkis dan sosialis, yang akan mendukung pemogokan. Komunikasi terpenting, bagaimanapun, adalah komunikasi langsung - dari pekerja ke pekerja. Rapat umum, termasuk rapat di jalan, juga bias digunakan untuk mengumpulkan dukungan. Selebaran perlu dicetak dalam semua bahasa yang relevan.

Resmi atau Tidak Resmi

Bahkan saat ini kebanyakan pemogokan tidak resmi, dan hampir pasti bahwa pemogokan yang tidak diakui serikat pekerja adalah 'tidak resmi'. Secara singkat, istilah ini digunakan untuk menentukan pemogokan yang dilindungi oleh undang-undang serikat pekerja (yang

akan berbeda di negara yang berbeda pula) dan yang tidak dilindungi. Serikat pekerja dapat membiarkan aset mereka disita jika mereka mendukung pemogokan yang tidak dilindungi dalam undang-undang serikat pekerja / serikat buruh.

Kami berpendapat bahwa tidak penting apakah pemogokan itu resmi atau tidak, jika sekelompok pekerja dipaksa melakukan aksi mogok maka mereka harus didukung sepenuhnya. Jika birokrat serikat pekerja tidak mendukung hal ini maka beritahu mereka untuk pergi sejauhnya.

Petugas Penuh Waktu

Ada sejarah yang sangat panjang dari para petugas serikat buruh yang pada awalnya member dukungan pada aksi pemogokan, menawarkan bantuan dan kemudian membiarkan nasib para pemogok di tangan mereka sendiri. Adalah penting bahwa setiap komite pemogokan harus mempersiapkan sesama anggota dan pemogok untuk kemungkinan ‘ditinggalkan’ ini, secara finansial, fisik dan psikologis.

Ini berarti bahwa para pemogok harus mengorganisir secara independen dari para birokrat serikat pekerja sejak awal dan harus berusaha untuk mandiri. Pemogok harus bisa mengandalkan bantuan dan solidaritas di luar pejabat dan birokrasi serikat.

Petugas penuh waktu (biasanya ditunjuk oleh birokrat daripada dipilih sendiri oleh pekerja) seharusnya mewakili dan berada di bawah kendali para pemogok. Namun, ini jarang terjadi. Keputusan resmi seringkali (biasanya?) adalah apa yang dikatakan oleh pengacara serikat sebagai strategi terbaik, yang dalam praktik berarti segala sesuatu mungkin terjadi selama tidak melanggar undang-undang anti-mogok, atau interpretasi serikat terhadapnya.

Birokrat serikat akan ingin menghindari, dengan segala cara ancaman terhadap dana serikat pekerja. Jika birokrat serikat pekerja menghadiri pertemuan mogok, sebaiknya jelaskan bahwa dia adalah petugas yang dibayar oleh anggota dan oleh karena itu diharapkan melakukan apa yang diinginkan oleh anggota - bukan sebaliknya. Hati-hati: petugas serikat biasanya berkhianat.

Kelompok 'Revolusioner'

Mereka tidak didukung dengan baik saat ini. Jika mereka datang dan menawarkan dukungan harus ditempatkan pada mereka dan anggotanya. Mereka diharapkan bisa menghormati permintaan para pemogok. Mereka yang menghormati permintaan para pemogok biasanya menemukan gagasan mereka didengar lebih baik pada saat diskusi, terutama selama masa sulit dalam pemogokan.

Pemogokan tidak boleh disubordinasikan untuk meningkatkan potensi kelompok revolusioner melewati kebutuhan para pemogok. Lembar pengumpulan dana dan bahan diskusi harus dicap dengan logo / slogan para pemogok dan bukan dari organisasi revolusioner. Ini masuk akal juga - banyak orang enggan memberi dukungan atau dana kepada kelompok semacam itu, dan lebih bersedia memberi dukungan kepada sekelompok pemogok.

Aksi langsung / solidaritas / ‘piket terbang’ dan undang-undang pemberangusan serikat

Adalah penting untuk menempatkan piket harian di tempat kerja yang merupakan titik pemogokan.

Namun, kecuali pada tempat kerja yang sangat besar (melibatkan ratusan pekerja), maka sedikit sekali pemogokan yang bisa dimenangkan dengan tetap melakukan aksi yang terbatas pada tempat kerja bertempat di titik sengketa yang akan segera terisolasi dan akhirnya dikalahkan.

Jika sudah jelas bahwa bos tidak menanggapi dalam beberapa minggu, maka ini mungkin berarti harus mempersiapkan diri untuk perjuangan panjang. Aksi solidaritas adalah kunci untuk memenangkan perjuangan semacam itu. Hal ini berarti melibatkan pekerja di tempat kerja lain, biasanya dengan majikan dan kadang serikat pekerja yang sama. Tapi tidak selalu, karena pekerja lain masuk dan keluar dari serikat pekerja, seringkali mereka bekerja dengan majikan yang berbeda dengan para pemogok, dan mereka terbiasa berproduksi atau bekerja untuk mengganti hilangnya produksi pada titik pemogokan.

Sejauh ini cara terbaik dan paling efektif untuk memenangkan aksi solidaritas adalah mengadakan aksi piket di tempat kerja pekerja yang Anda inginkan (dan perlu) libatkan. Ini disebut ‘piket terbang’ oleh para militan serikat pekerja namun aksi piket kedua di depan para bos, yang sangat ketakutan terhadap mereka dan ingin melarang aksi solidaritas semacam itu dengan menggunakan undang-undang anti serikat pekerja.

Semua penuh waktu, ulangi semua petugas serikat penuh waktu, berbaris dengan bos dan undang-undang Negara jika digunakan atau bahkan digunakan sebagai ancaman. Dalam kebanyakan kasus, ancaman terhadap aksi pekerja biasanya akan mengakibatkan pengurus penuh waktu serikat menjauhkan dirinya dari pemogok yang mengorganisir piket terbang.

Jika undang-undang ini digunakan maka pemogokan hanya bisa dimenangkan jika pekerja yang mogok dan pendukung mereka siap untuk menentang undang-undang tersebut, bos yang menggunakannya dan pejabat serikat pekerja yang tidak akan menghancurkan pemogokan.

'Hancurkan hukum, bukan pemogokan, bukan gerakan pekerja – tidak ada campur tangan negara dalam menjalankan demokrasi dalam sebuah serikat buruh atau perjuangan pekerja.'

Karena aksi piket sangat penting, maka begitu juga kontrol pekerja pada garis piket. Pengurusnya harus dipilih oleh sebuah rapat massal untuk mengendalikan aksi semua pekerja dan pendukung mereka di jalur piket. Jika pekerja lain dibawa untuk membantu aksi piket, orang-orang ini harus diidentifikasi secara jelas oleh komite pemogokan atas dasar ini dan tunduk pada kontrol komite yang sama.

Komite pemogokan harus selalu mempertahankan hak untuk mengusir siapa pun dari garis piket yang mereka anggap bertindak berlawanan dengan kepentingan pekerja yang mogok dan

menempatkan sengketa dalam bahaya karena aksi mereka. Minuman alkohol harus dilarang pada garis piket.

Kontak harus dilakukan dengan pengacara yang simpatik saat pemogokan dan aksi piket terjadi, karena aksi pemogokan dapat menyebabkan gangguan dan penangkapan. Dukungan hokum sangat penting dalam keadaan seperti itu.

Pembangunan hubungan permanen antara para pekerja sangat penting selama pemogokan - terutama berkaitan dengan pekerja di perusahaan atau industri yang sama - ini akan membantu dalam mengalahkan serangan di masa depan terhadap semua pekerja.

Komunikasi langsung teratur antara pekerja, sebelum, selama dan setelah pemogokan, sangat panjang jalannya untuk memecahkan isolasi dan mendorong resistensi para anggota biasa.

Kaum pengangguran dan ‘pekerja pengganti’ (scab)

Untuk mencegah para pekerja pengganti pekerja yang mogok, penting untuk bekerja dan menjalin hubungan di antara kaum pengangguran - di samping jalinan hubungan Serikat Pekerja atau Persatuan Pengacara - dan, jika mungkin, untuk mengorganisirnya, sehingga kesatuan aksi dapat dibentuk untuk melawan ancaman untuk mengakhiri manfaat kecil mereka jika mereka tidak menerima pekerjaan pengganti.

Penyebaran selebaran dan aksi piket di pusat-pusat lowongan kerja (seperti balai latihan kerja), terutama saat aksi pemogokan disebarluaskan, sangat penting. Kaum pengangguran harus didorong untuk terlibat dalam pemogokan tersebut. Dalam pemogokan buruh SITA pada tahun 2001, para penyebar selebaran pusat latihan kerja dan memblokade para instruktur dan diisi dengan staf pengganti.

Pertemuan diskusi

Pertemuan diskusi antara para pekerja mengenai isu-isu yang relevan dengan pemogokan harus diselenggarakan selama dan setelah pemogokan. Hal ini akan mendorong diskusi dan bantuan dalam pengembangan gagasan dan taktik baru untuk digunakan selama pemogokan.

Pada akhir pemogokan, pengalaman para pekerja harus dituliskan. Keberhasilan dan kegagalan harus dianalisis dan kemudian dapat digunakan untuk aksi pemogokan di masa depan. Para pemogok mungkin tidak memenangkan perjuangan mereka, tapi mereka dapat membantu orang lain untuk belajar dari pengalaman mereka dan menang di lain waktu.

Pendudukan (Okupasi)

Cara paling efektif untuk mencegah perusahaan agar tidak melakukan produksi selama mogok kerja, atau menjual tempat dan aset, adalah dengan menempati pabrik atau kantor. Kecuali jika jumlah pemogok sangat besar maka kemungkinan dukungan dari 'luar' akan dibutuhkan, termasuk diantaranya kaum penganggur. Rincian, metode dan perencanaan hanya bias diputuskan di titik pemogok dan sesuai dengan keadaan yang berlaku. Pendudukan dan kerja-didalam adalah bagian utama dari perjuangan serikat

buruh di Inggris selama tahun 60an dan 70an.

Kelompok pendukung pemogokan

Adalah penting bahwa sesegera mungkin bahwa Kelompok Pendukung Pemogokan independen dibentuk. Tujuannya adalah agar para pemogok dan pendukungnya memutuskan bagaimana cara terbaik untuk mengkoordinasikan dukungan terhadap pemogokan tersebut. Kelompok ini harus bertanggung jawab kepada para pemogok dan tidak boleh ada aksi pendukung yang tidak didukung oleh pemogok.

Kesimpulannya

Ini hanya beberapa saran (sangat singkat) dan pedoman dasar untuk (dan semoga sukses) dari sebuah perselisihan industri atau pemogokan.

Inti dari pengadaan dan pemenangan aksi pemogokan dilakukan untuk menjaga agar hal ini sepenuhnya berada di bawah kendali langsung para pemogok itu sendiri dan terlepas dari serikat pekerja dan birokrasi politik - besar atau kecil.

Pesan sebenarnya adalah: untuk memenangkan pemogokan para pemogok harus siap untuk melawan pengurus serikat penuh waktu serta semua kekuatan lainnya yang berkaitan dengan mereka. Semua pengurus penuh waktu akan puas dengan sesuatu yang jauh lebih sesuai dengan apa yang diinginkan bos daripada apa yang telah atau sedang dialami para pekerja.

Diperbarui dari edisi Revolutions Per Minute 2 (diterbitkan tahun 1996) 24 Februari 2003

Diedit oleh libcom. Alih bahasa Indonesia oleh PPR Jombang.

Pilih ‘Wildcat’ atau Aksi Mogok Resmi?

Diskusi tentang manfaat relatif dari aksi mogok resmi atau aksi wildcat (aksi mogok yang dilakukan oleh pekerja berserikat tanpa otorisasi, dukungan, atau persetujuan pimpinan serikat pekerja; kadang disebut aksi industrial tidak resmi). Aksi Wildcat memiliki manfaat karena berada di luar undang-undang serikat pekerja yang pro-majikan.

Bentuk aksi langsung yang paling terkenal adalah pemogokan, di mana para pekerja hanya meninggalkan pekerjaan mereka dan menolak menghasilkan keuntungan bagi majikan sampai mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan. Ini adalah taktik yang disukai dari birokrasi serikat pekerja namun merupakan salah satu cara paling efektif untuk menghadapi majikan.

Para majikan, dengan cadangan finansial mereka yang besar, lebih mampu bertahan daripada para pekerja dari pemogokan yang berlangsung lama. Dalam banyak kasus, perintah pengadilan akan membekukan atau menyita dana pemogokan serikat pekerja. Dan dalam kondisi terburuk, dalam mogok yang panjang hanya memberi majikan kesempatan untuk mengganti pekerja yang mogok dengan tenaga kerja pengganti, atau "scab".

Pekerja jauh lebih efektif saat mereka mengambil aksi langsung saat masih bekerja. Dengan sengaja mengurangi keuntungan si bos sambil terus mengumpulkan upah, Anda bias melumpuhkan bos tanpa memberi sedikit kesempatan untuk mereka memecat Anda.

Aksi tidak resmi, atau wildcat, - yang diorganisir oleh pekerja yang independen dari pengurus serikat pekerja dengan melewati undang-undang anti serikat pekerja yang berarti tidak ada dana serikat untuk disita dan tidak ada kewajiban untuk memberikan peringatan pemogokan kepada para bos - atau memberi mereka kesempatan untuk mengorganisir scab.

Aksi langsung, menurut definisi, berarti taktik yang dapat dilakukan para pekerja sendiri, tanpa bantuan dari agen pemerintah, birokrat serikat, atau pengacara dengan biaya tinggi. Membawa persoalan ke Pengadilan Industri (atau di Indonesia Pengadilan Hubungan Industrial/PHI) untuk mendapatkan bantuan mungkin berhasil dalam beberapa kasus, namun ini bukan bentuk aksi langsung, dan pada umumnya mereka lebih condong memenangkan para majikan, juga menghabiskan banyak waktu dan uang.

Di sini tercantum beberapa bentuk aksi langsung yang paling populer yang digunakan para pekerja untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan. Namun hampir semua taktik ini, secara teknis, ilegal. Setiap kemenangan besar yang dimenangkan

oleh buruh selama bertahun-tahun dicapai dengan aksi langsung militan yang, pada masa mereka, ilegal dan menjadi objek represi polisi. Lagi pula, dalam sebagian besar sejarah, undang-undang yang membela serikat pekerja sederhana - tidak ada satupun. Pemogok secara rutin dipukuli dan dibunuh oleh polisi dan tentara dan dipenjara dengan hukuman yang sangat keras.

Setelah bertahun-tahun berjuang tanpa henti, hak legal pekerja untuk berorganisir sekarang diakui secara resmi, namun begitu banyak pembatasan yang ada bahwa aksi pekerja yang efektif sama sulitnya dilakukan sama seperti sebelumnya. Untuk alasan ini, setiap pekerja yang merenungkan aksi langsung di tempat kerja - melanggar sistem hukum dan memukul bos di tempat yang paling lemah - harus sepenuhnya sadar akan undang-undang ketenagakerjaan, bagaimana penerapannya, dan bagaimana hal itu dapat digunakan untuk melawan para aktivis buruh. Pada saat yang sama, para pekerja harus menyadari bahwa pertempuran antara majikan dan pekerja bukanlah pertandingan bulutangkis - ini adalah perang. Dalam keadaan seperti ini, pekerja harus menggunakan taktik apa yang berhasil, apakah majikan (dan pengadilan mereka) menyukainya atau tidak. Dalam bagian ini tercantum bentuk aksi langsung yang paling berguna.

Perlu diingat bahwa senjata terbaik tentu saja adalah organisasi. Jika seorang pekerja berdiri dan melakukan demonstrasi, bos akan menjepitnya seperti serangga. Serangga yang terjepit jelas tidak banyak berguna bagi keluarga, teman, dan gerakan sosial mereka pada umumnya. Tapi jika semua pekerja berdiri bersama, majikan tidak punya pilihan selain menanggapinya secara serius.

Mereka bisa memecat pekerja secara individu yang membuat keributan, tapi mereka mungkin akan sulit memecat seluruh tenaga kerja mereka.

Solidaritas adalah kekuatan!

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World.

Alih bahasa Indonesia oleh PPR Jombang.

‘Dual power’ di tempat kerja

Cara terbaik untuk menyelesaikan sesuatu hanyalah mengorganisir dan melakukannya sendiri. Di tempat kerja ini bisa berbentuk strategi ‘dual power’ - pekerja membuat perubahan pada lingkungan kerja mereka tanpa meminta persetujuan manajemen.

Alih-alih menunggu bos menyerah pada tuntutan dan perubahan yang telah lama kita inginkan, para pekerja sering memiliki kekuatan untuk perubahan itu sendiri, tanpa si bos - begitulah. Beberapa contoh praktis:

Upah

Pemilik kedai kopi San Francisco adalah manajer keuangan yang buruk, dan dalam seminggu pun paket upah tidak sampai ke tangan pekerjanya. Manajer terus meyakinkan pekerja bahwa upah akan segera dibayar, namun akhirnya para pekerja mengurus upah mereka dengan tangan mereka sendiri. Mereka mulai mengupah diri mereka sendiri setiap hari langsung dari mesin kasir, meninggalkan tanda terima untuk jumlah uang yang mereka terima sehingga semua upah berjalan lancar. Kegemparan terjadi, tapi upah mereka selalu dibayar tepat waktu setelah itu.

Kondisi Kerja

Di sebuah toko percetakan kecil di distrik keuangan San Francisco, sebuah alat pres offset using akhirnya ‘dipensiunkan’ dan dipinggirkan di sisi ruang pres. Alat diganti dengan mesin baru, dan si manajer menyatakan niatnya untuk menggunakan ala pres lama yang pensiun itu dengan alasan alat itu "hanya digunakan untuk amplop." Alat ini mulai digunakan sebagai suku cadang oleh operator pres, meskipun, hanya untuk membiarkan beberapa alat pres lainnya bias digunakan. Tak lama kemudian, sudah jelas bagi semua orang kecuali manajer bahwa alat pres ini tidak akan pernah bisa digunakan kembali.

Para pekerja cetak meminta manajer untuk memindahkannya ke lantai atas di ruang penyimpanan, karena sekarang alat ini hanya memenuhi ruang di ruang pres yang sudah penuh sesak. Dia pun marah-marah tak jelas dan sepertinya tidak pernah tahu kondisi alat itu.

Akhirnya, suatu sore setelah para pekerja cetak menggunakan alat itu untuk hari itu, mereka memindahkan alat itu dan menggulingkannya ke lift untuk membawanya ke atas. Manajer melihat mereka tepat saat mereka memasukkannya ke lift, dan meskipun dia menjadi marah dengan perampasan wewenangnya yang terang-terangan ini, dia tidak pernah menyebutkan kejadian itu pada mereka. Ruang tempat pres diubah menjadi "tempat istirahat karyawan", dengan beberapa kursi dan rak majalah.

Istirahat

Pekerja di sebuah kantor di London menganggap tidak adil bahwa hanya perokok yang diizinkan beristirahat 5-10

menit setiap kali mereka minta, jadi diputuskan agar semua pekerja berhak mendapatkan istirahat ini. Tanpa meminta manajemen atau SDM, para pekerja memutuskan untuk mulai menjalankan istirahat ini, dan memberi tahu pekerja yang baru akan "peraturan" ini.

Ada ribuan contoh serupa - mengapa tidak memikirkan perubahan apa yang bisa Anda lakukan di tempat kerja Anda? Seringkali sistem dan peraturan yang secara de facto diimplementasikan oleh para pekerja dapat menjadi hal yang sulit bagi para manajer untuk menuntut mereka sesudahnya karena takut merusak atmosfir "kooperatif".

Diedit dan ditambahkan oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World.

Alih bahasa oleh Persaudaraan Pekerja Regional - Jombang.

Panduan Aksi Go-Slow

Alih-alih mogok kerja, pekerja dengan tuntutan kepada bos namun bos tidak mau bertemu dapat secara kolektif memutuskan untuk memulai aksi go-slow. Artikel ini berisi tips dan saran.

Dengan sengaja memperlambat laju kerja, dengan semua pekerja bersama-sama, keuntungan bos terancam, tanpa pekerja kehilangan upah. Jika semua orang tetap bersama dalam solidaritas, pemecatan individu juga bisa dicegah.

Aksi go-slow, atau memperlambat pekerjaan, memiliki sejarah panjang dan terhormat. Pada tahun 1899, pekerja dermaga yang terorganisir di Glasgow, Skotlandia, menuntut kenaikan gaji sebesar 10%, namun mendapat penolakan dari para bos dan melakukan aksi mogok kerja.

Pemecah pemogokan (atau pengganti pekerja/scab) dibawa masuk ke tempat kerja dari kalangan pekerja pertanian, dan para peternak dan para pemogok harus mengakui kekalahan dan kembali bekerja berdasarkan upah lama. Tapi sebelum mereka kembali bekerja, mereka mendengar ini dari sekretaris serikat mereka:

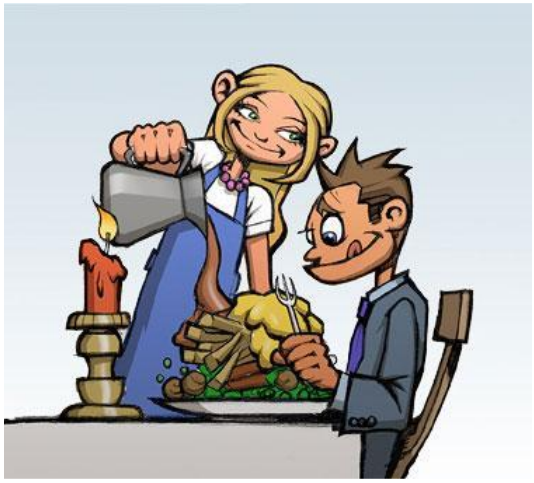
"Anda akan kembali bekerja dengan upah lama, majikan berulang kali merasa senang dengan pekerjaan para pekerja pertanian yang telah mengambil tempat kita selama beberapa minggu selama pemogokan, tapi kita telah melihat mereka di tempat kerja. Kita telah melihat bahwa mereka bahkan tidak dapat berjalan di atas kapal dan mereka menjatuhkan setengah dari barang dagangan yang mereka bawa saat bongkar muat; Singkatnya, dua orang dari mereka hamper tidak dapat melakukan pekerjaan dari salah satu dari kita. Namun demikian, para pengusaha telah menyatakan diri mereka terpikat dengan kerja orang-orang ini, maka tidak ada yang bias kita lakukan tapi melakukan hal yang sama. Bekerja seperti buruh tani bekerja."

Saran ini dipatuhi dengan suratnya. Setelah beberapa hari para kontraktor mengirim surat ke sekretaris serikat pekerja dan memintanya untuk memberi tahu para pekerja pelabuhan tersebut untuk bekerja seperti sebelumnya, dan bahwa mereka bersedia memberikan kenaikan gaji sebesar 10%.

Pada abad sebelumnya, sekelompok pria yang bekerja di sebuah perkeretaapian di Indiana diberi tahu tentang pemotongan upah mereka. Para pekerja segera membawa sekop mereka ke toko pandai besi dan memotong sekop mereka dua inci. Lalu mereka kembali bekerja, dan mereka memberi tahu bosnya "gaji kecil, sekop (juga tambah) kecil".

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Aksi Mogok Kerja dengan Memberikan Pelayanan Terbaik (Good Work Strike)



Saran dan tips untuk melakukan “good work strike”. Aksi good work strike termasuk melakukan pekerjaan Anda dengan membantu konsumen, bukan para bos dan termasuk pendistribusian barang atau jasa tanpa menuntut pembayaran dari pelanggan, dan banyak lagi.

Alih-alih melakukan aksi mogok biasa, para pekerja dengan tuntutan, namun para bos tidak mau bertemu, para pekerja dapat secara kolektif memutuskan untuk melakukan good work strike.

Salah satu persoalan terbesar bagi pekerja industri jasa adalah banyaknya bentuk aksi langsung dari para pekerja, seperti aksi kerja dengan lamban (go-slow), namun akhirnya menyakiti para konsumen (kebanyakan rekan kerja) lebih banyak daripada para bos. Salah satu cara mengatasi hal ini adalah dengan memberikan layanan yang paling baik atau paling murah - dengan biaya bos, tentu saja.

Pekerja di Mercy Hospital di Prancis, yang khawatir pasien tidak dirawat dengan baik jika mereka melakukan mogok kerja, maka mereka menolak mengajukan slip penagihan untuk obatobatan, tes laboratorium, perawatan, dan terapi kepada para pasien. Akibatnya, pasien mendapat perawatan yang lebih baik secara gratis (karena waktu para pekerja dihabiskan untuk merawat mereka alih-alih mengurus dokumen tagihan pada pasien). Pendapatan rumah sakit terpotong setengahnya, dan admin rumah sakit yang panik menyerah pada semua tuntutan pekerja setelah tiga hari.

Pada tahun 1968, pekerja bis dan kereta Lisbon (Portugal) memberikan perjalanan gratis kepada semua penumpang untuk memprotes ditolaknya kenaikan upah oleh manajemen. Konduktor dan supir datang untuk bekerja seperti biasa, tapi konduktor tidak mengambil uang para penumpang. Tak perlu dikatakan lagi, dukungan publik sangat solid di belakang para pemogok yang tidak memasang tarif ini. Pekerja trem di Australia melakukan hal yang sama pada tahun 1990.

Di New York City, Amerika Serikat, pekerja restoran anggota IWW, setelah kalah dalam aksi mogok mereka, memenangkan beberapa tuntutan mereka dengan tak menuruti saran dari propagandis IWW untuk "menumpuk piring, memberi konsumen pelayanan ganda, dan member tagihan kepada konsumen dengan harga yang lebih rendah."

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Panduan untuk Aksi ‘Sakit’ Serentak

Alih-alih melakukan aksi pemogokan biasa, aksi ‘sakit’ serentak adalah cara yang baik untuk melakukan aksi mogok kerja tanpa mogok kerja. Aksi sakit serentak melibatkan pengorganisiran pekerja untuk melakukan izin sakit secara bersamaan.

Gagasannya adalah untuk melumpuhkan tempat kerja Anda dengan meminta semua atau sebagian besar pekerja melakukan izin sakit pada satu hari penuh atau berhari-hari. Tidak seperti aksi pemogokan formal, aksi ini dapat digunakan secara efektif oleh satu departemen atau area kerja, dan seringkali berhasil digunakan bahkan tanpa peran organisasi serikat formal.

Ini adalah metode aksi langsung tradisional untuk serikat pekerja publik di Amerika Serikat, yang secara hukum dicegah untuk melakukan aksi mogok kerja.

Di rumah sakit jiwa New England (AS), adalah contoh keberhasilan aksi sakit serentak. Seorang pelayan toko, berdiskusi dengan seorang supervisor tentang anggota serikat pekerja yang dipecat, lalu dengan santai menyebutkan bahwa flu sedang mewabah, dan tidakkah terlalu buruk jika tidak cukup orang sehat untuk bekerja di bangsal.

Pada saat yang sama - secara kebetulan, tentu saja - puluhan orang berdatangan ke kantor personalia untuk mengetahui berapa banyak ijin sakit mereka yang tersisa. Supervisor mendapat pesan tersirat yang mereka sampaikan, dan anggota serikat pekerja yang telah dipecat dipekerjakan kembali.

Di Denmark pada tahun 2006, 100 pilot melakukan aksi sakit serentak dalam rangka solidaritas dengan pilot yang mogok kerja, dan pada tahun 1969, ribuan pengontrol lalu lintas udara Amerika terus-menerus sakit untuk menuntut kondisi dan upah yang lebih baik.

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Aksi Pemogokan Selektif

Alih-alih melakukan aksi pemogokan habis-habisan, aksi mogok acak dan cepat bisa sangat efektif. Berikut adalah beberapa informasi tentang pengorganisiran aksi pemogokan selektif semacam itu.

Ketidakpastian adalah senjata bagus di tangan para pekerja. Di AS, para guru Pennsylvania menggunakan aksi mogok selektif dengan efek yang hebat pada tahun 1991, ketika mereka berdiri di garis piket pada hari Senin dan Selasa, kembali untuk bekerja pada hari Rabu, mogok kerja lagi pada hari Kamis, dan kembali bekerja pada hari Jumat dan Senin.

Taktik on-off ini tidak hanya menghalangi para admin untuk mempekerjakan pekerja pengganti (scab) untuk menggantikan guru di atas, namun juga memaksa para admin yang tidak berada di kelas selama bertahun-tahun untuk mengajar sekolah sementara para guru keluar melakukan aksi mogok. Taktiknya begitu efektif sehingga para anggota DPR Pennsylvania segera mengajukan undang-undang yang melarang aksi pemogokan selektif.

Petugas pemadam kebakaran juga melakukan aksi mogok kerja tepat pada waktu-waktu tertentu, hanya beberapa jam sehari, kehilangan gaji minimum mereka namun menyebabkan gangguan maksimum pada manajemen dan para pekerja yang tidak melakukan mogok (strike-breakers).

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Panduan Aksi Mogok Duduk atau Pendudukan (Okupasi)

Panduan untuk mengambil aksi pendudukan (okupasi) atau mogok dengan duduk, di mana dengan tiba-tiba menolak untuk bekerja namun masih di dalam tempat kerja dan keuntungannya aksi ini dapat dimenangkan dengan cepat.

Pemogokan tidak harus lama agar efektif. Dengan jangka waktu dan eksekusi yang tepat, pemogokan bisa dimenangkan dalam hitungan menit. Pemogokan semacam itu adalah "mogok duduk" atau "pendudukan" ketika semua orang berhenti bekerja dan duduk dengan rapat, atau "protes massal" ketika semua orang meninggalkan pekerjaan mereka untuk mendatangi kantor bos membahas beberapa hal penting. Ini bisa memiliki banyak keuntungan dibanding aksi pemogokan biasanya.

Pekerja anggota IWW di Detroit (AS) di Dunia melakukan aksi mogok duduk dengan kemenangan yang bagus di Hudson Motor Car Company antara tahun 1932 dan 1934. "Duduk dan lihatlah gaji Anda akan naik" adalah pesan yang disebarkan kepada para pekerja yang melakukan aksi mogok yang terikat pada pekerjaan mereka. Praktik yang teratur dari aksi mogok duduk miningkatkan upah mereka 100% (dari $ 0,75 per jam menjadi $ 1,50) di tengah masa depresi saat itu.

Pekerja figuran teater anggota IWW, menghadapi pemotongan upah sebesar 50%, menunggu waktu yang tepat untuk melakukan aksi mogok kerja. Drama yang dimainkan di teater tersebut memiliki 150 figuran yang berpakaian sebagai tentara Romawi untuk membawa sang Ratu naik dan turun dari panggung. Ketika isyarat dimana giliran Ratu masuk, para figuran mengepung Ratu dan menolak untuk bergerak sampai upah, tidak hanya dipulihkan, tapi ditingkatkan tiga kali lipat.

Aksi pendudukan dan mogok duduk masih senjata ampuh untuk para pekerja. Pada tahun 1980, KKR Corporation mengumumkan bahwa mereka akan menutup pabrik Houdaille di Ontario (Kanada) dan memindahkannya ke South Carolina (AS). Para pekerja meresponnya dengan menduduki pabrik tersebut selama dua minggu. KKR terpaksa menegosiasikan persyaratan yang adil dalam rangka penutupan pabrik, termasuk pensiun penuh, pesangon, dan pembayaran terhadap premi asuransi kesehatan kepada para pekerjanya.

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Panduan ‘Whistle-blowing’

Kadangkal dengan hanya mengatakan kepada orang-orang tentang apa yang terjadi di tempat kerja dapat lebih menekan para bos. Tulisan ini berisi informasi tentang penggunaan informasi demi memenangkan perbaikan kondisi di tempat kerja. ‘Whistleblowing’ sendiri berarti sebuah aksi yang mengekspos segala jenis informasi atau aktivitas yang dianggap ilegal, tidak etis, atau tidak benar dalam organisasi yang bersifat pribadi atau publik.

Industri konsumen seperti restoran dan pabrik pengepakan adalah yang paling rentan. Dan lagi, seperti dalam aksi good-work, Anda akan mendapatkan dukungan dari masyarakat dengan aksi ini, sehingga dukungan patronase dari masyarakat dapat membuat atau menghancurkan bisnis bos.

Whistle blowing bisa sesederhana memberikan informasi kepada para pelanggan dalam pembicaraan 4 mata dengan mereka, atau bisa juga seperti insinyur PG & E. yang mengungkapkan secara dramatis bahwa cetak biru reaktor nuklir Diablo Canyon telah dirubah.

Novel Upton Sinclair berjudul The Jungle memberikan informasi skandal kesehatan dan kondisi kerja industri pengemasan daging saat novel itu diterbitkan awal abad ini. Pelayan restoran dapat memberi tahu pengunjung restoran mereka tentang berbagai cara cepat dan bahan-bahan yang digunakan untuk membuat masakan faux-haute (masakan level elit yang biasa disajikan restoran elit dan hotel bintang lima-penj) yang disajikan kepada mereka. Ketika keluhan mereka tentang persoalan kebersihan yang buruk diabaikan, anggota serikat IWW yang bekerja di Starbucks, New York (AS) mengambil foto tikus dan kecoak di gerai kedai kopi dan menunjukkannya kepada pelanggan saat melakukan aksi piket.

Pada hal yang terkait - hampir semua bisnis sangat takut dengan audit pajak ... Sama seperti aksi kerja yang taat pada seluruh standar produksi (working to rule) yang menolak pelanggaran standar produksi yang biasa dilakukan, aksi whistle blowing mengungkapkan seluruh pelanggaran standar produksi tersebut untuk diketahui semua orang.

Para pekerja yang melakukan aksi ini harus diingatkan, bagaimanapun, bahwa aksi ini berisiko tinggi untuk mendapat balasan berat dari perusahaan - terutama pada organisasi kecil – jadi berhati-hatilah!

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Work-to-rule: panduan

Panduan singkat untuk aksi work-to-rule - melakukan aksi industrial tanpa kehilangan gaji dengan mengikuti prosedur standar operasional (SOP) kerja Anda dengan sangat ketat sehingga tidak ada barang produksi atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Alih-alih melakukan aksi pemogokan, pekerja dengan tuntutan dan para bos tidak mau bertemu, maka para pekerja dapat secara kolektif memutuskan untuk memulai "aksi work-to-rule".

Hampir setiap pekerjaan diliputi oleh peraturan, regulasi, perintah, dan sebagainya, banyak dari mereka benar-benar tidak bisa dijalankan dan umumnya diabaikan. Pekerja sering melanggar perintah, menggunakan teknik mereka sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan mengabaikan jalur otoritas hanya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sering menjadi rahasia umum, bahkan oleh para manajer yang tugasnya adalah untuk menegakkan peraturan, bahwa jalan pintas yang digunakan para pekerja ini harus dilakukan untuk memenuhi target tepat waktu dari perusahaan.

Tapi apa yang akan terjadi jika masing-masing standar operasional dan regulasi ini diikuti dengan SOP? Kebingungan akan terjadi - produktivitas dan moral pekerja akan menurun. Dan hasil yang terbaik, para pekerja tidak bisa mendapat masalah dengan taktik ini karena mereka bagaimanapun, "mengikuti saja peraturannya."

Di bawah proses nasionalisasi, aksi pemogokan pekerja kereta api Prancis dilarang. Meskipun demikian, pekerja rel menemukan cara lain untuk mengungkapkan keluhan mereka. Salah satu hukum di Prancis mengharuskan insinyur untuk memastikan keamanan jembatan yang harus dilewati kereta. Jika setelah pemeriksaan insinyur masih ragu, maka mereka harus berkonsultasi dengan anggota kru kereta lainnya. Tentu saja, setiap jembatan diperiksa, setiap kru diajak berdiskusi, dan tidak ada kereta yang berjalan tepat waktu.

Untuk mendapatkan kemenangan dalam tuntutan oleh pekerja tanpa kehilangan pekerjaan mereka, petugas pos Austria secara ketat mengikuti peraturan bahwa semua surat harus ditimbang untuk mengetahui apakah ongkos kirim yang tepat dibayar. Dulunya mereka telah melewati peraturan itu tanpa menimbang semua surat dan paket yang jelas-jelas kurus, sehingga sesuai dengan semangat standar prosedur operasional namun tidak sesuai dengannya. Dengan mengambil setiap lembar surat yang terpisah ke timbangan, dengan hati-hati menimbangnya, dan kemudian mengembalikannya ke tempat yang semestinya, pekerja pos membuat kantor tersebut sesak dengan surat pada hari kedua.

Atau misalnya ini: Di Amerika Serikat, operator kereta BART diizinkan untuk meminta "10-501 detik" (istirahat untuk ke toilet) di sepanjang jalur utama kereta, dan Pusat Kontrol tidak dapat menolaknya. Padahal, ini jarang dilakukan oleh operator kereta. Tapi apa yang akan dilakukan manajemen jika tiba-tiba setiap operator kereta mulai melakukan 10-501 pada setiap perjalanan yang mereka lakukan di seberang Teluk? Aksi work-to-rule menawarkan banyak kemungkinan

untuk beraksi, dan jika para pekerja tetap bersama dalam aksi tersebut mereka dapat menang tanpa kehilangan upah.

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR - Jombang.

Menghasilkan Pemberontakan Spontan di Tempat Kerja

Saran tentang bagaimana bereaksi ketika sebuah isu besar segera membuat marah sejumlah besar pekerja di tempat kerja Anda, untuk mencoba mengorganisir aksi yang efektif dan membangun kepercayaan diri kolektif untuk perselisihan lebih lanjut.

Alangkah baiknya jika kita selalu menguji dan mempercayai struktur organisasi agar bias merespons situasi tak terduga di tempat kerja. Sayangnya hal ini tidak menggambarkan banyak tempat kerja dimana struktur organisasi pekerja cenderung lemah dan tidak terorganisir, lamban dan birokratis. Situasi yang membuat kita kesal sepertinya tidak ditanggapi dengan baik oleh mereka. Pemberontakan tiba-tiba (spontan) kemungkinan besar akan berkembang menjadi respons terhadap keputusan atau situasi yang tidak terduga, seperti pemecatan yang tidak adil, perubahan shift, dan aksi kita seringkali perlu dilakukan secara cepat dan ad hoc (dibentuk, diatur, atau dilakukan untuk tujuan tertentu saja). Berikut ini adalah beberapa tips tentang bagaimana memanfaatkan pemberontakan spontan ini secara efektif:

1. Bertindak cepat. Menurut pengalaman kami, respons terhadap hal-hal seperti itu harus sangat cepat. Jika kita menunggu untuk meminta para pekerja untuk pergi ke pertemuan beberapa hari kemudian maka insiden tersebut tidak akan berada di nomer satu dalam benak mereka, keputusan tersebut mungkin telah mendapat penerimaan yang enggan dari pekerja hanya karena telah lewat untuk beberapa waktu, kemarahan awal akan cepat berlalu, dan mungkin secepatnya harus ada waktu untuk bertindak.

2. Berpikir baik-baik. Meski kita harus bertindak cepat kita harus berpikir secara hati-hati dan penuh tanggung jawab, yang jelas bisa sulit bila kita dalam kondisi cenderung sangat marah. Apa yang sedang kita lakukan akan mengarah pada perbaikan atau hanya menyebabkan kehilangan pekerjaan atau pemecatan? Sangat penting untuk berpikir sebagai pekerja daripada aktivis politik. Juga, beritahu orang sebaik mungkin, jujurlah tentang segala konsekuensi dari sebuah aksi dan hindari memberi harapan palsu pada orang lain.

3. Menjauhkan semua orang dari tempat kerja. Hal terpenting berikutnya adalah membuat semua orang menjauh dari kerja mereka, berhenti melakukan hal-hal yang seharusnya kita lakukan. Melayani pelanggan, menjawab telepon, membantu pelatih, menumpuk rak, hal-hal ini menjadi respons yang biasa dan membuat setiap orang berhenti melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan adalah langkah besar yang membuka pintu berbagai kemungkinan. Begitu kita melepaskan diri dari pekerjaan, kita bisa melakukan aksi mogok. Kemudian mereka harus membuat kita kembali dan semakin

lama kita menjauh dari pekerjaan maka semakin sulit mereka mengembalikan kita. Juga, jangan menunda hal ini jika Anda bekerja di suatu tempat dengan lebih sedikit staf. Tempat kecil terkadang bisa berarti Anda memiliki lebih banyak kesempatan untuk menang. Jika dua dari Anda berhasil mengajak 2/3 tenaga kerja, manajemen akan sedikit kewalahan jika Anda mulai menolak untuk bekerja. Namun, ini mungkin tergantung pada betapa mudahnya bagi mereka untuk mendatangkan pekerja baru dalam waktu singkat.

4. Jangan bicara dengan manajemen. Bukan ide yang bagus dalam tahap awal ini untuk berdialog dengan manajemen. Tampaknya itu adalah hal yang sangat masuk akal untuk dilakukan, tapi dengan berbuat demikian, kita pasti akan tertarik kembali ke dalam wacana dan kepentingan perusahaan. Hal ini dapat memindahkan debatnya kedalam sarang mereka, akibatnya mereka menjadi kuat; Kekuatan kita ada dalam kemampuan kolektif kita untuk berhenti bekerja. Mendatangi manajemen membuat kita berdebat dengan mereka mengenai persyaratan mereka, namun bukan urusan kita yang menjadi bahasan. Dalam sepuluh menit dialog penuh rasa hormat Anda akan beralih dari menolak keputusan dengan kekuatan kolektif untuk meminta manajemen jika mereka dapat mengubah pikiran mereka (tolong), dan mau tidak mau tunduk. Juga, jangan berasumsi bahwa mendatangi 'manajer yang baik' akan membawa Anda lebih sukses lagi. Bahkan 'manajer yang baik' hanya bisa mewujudkan kebijakan perusahaan. Memulai negosiasi dengan bos atau birokrat membuat momentum berhenti dan merupakan langkah yang buruk. Langkah terbaik Anda adalah secara kolektif menolak keputusan apapun dari perusahaan yang dapat memicu pemberontakan.

5. Sebarkan perjuangan. Cobalah untuk menyebarkan aksi pemogokan melalui perusahaan dan wilayah geografis tempat Anda bekerja, di seluruh industri. Pergilah ke berbagai departemen tempat kerja Anda untuk memberi tahu mereka apa yang sedang terjadi dan cobalah untuk mengajak mereka untuk mogok juga (atau setidaknya melakukan aksi di tempat kerja). Ini mungkin merupakan saran utopis yang tidak masuk akal, tapi para pekerja di sebuah kedai kopi di sebuah stasiun bus (misalnya) pasti akan marah tentang sesuatu dan mungkin akan bergabung dengan aksi pemogokan pekerja bus spontan, membawa tuntutan mereka sendiri dalam aksi itu. Namun, usaha yang gagal untuk melibatkan mereka mungkin membuat mereka pergi dan mereka akan memikirkan sebuah gagasan untuk terlibat kembali jika situasinya muncul lagi (baik pada pekerjaan mereka saat ini maupun di tempat lain). Penting untuk mencoba menciptakan budaya di mana para pekerja bergabung bersama sedemikian rupa tidak dilihat seperti biasanya biasa.

Bahkan ketika mereka tidak sepenuhnya berhasil, pemberontakan semacam ini bisa membuat manajemen mundur sedikit, atau setidaknya mengambil tindakan yang lebih lembut, yang membuka sejumlah ruang bagi pekerja. Terus terang, kecuali jika manajemen menjadi bodoh seperti sampah, mereka tidak akan menyebabkan masalah untuk sementara waktu. Dan ini akan menjadi hasil langsung dari aksi Anda.

Sabotase di Tempat Kerja

Sabotase adalah istilah umum untuk seluruh trik tipu, kenakalan, dan berbagai macam keisengan yang dapat mengingatkan pengusaha betapa dia membutuhkan pekerjanya (dan betapa sedikit pekerja yang membutuhkannya). Berikut adalah beberapa contohnya.

Istilah "sabotase" berasal dari para pekerja pabrik Prancis yang melemparkan sepatu kayu mereka ("sabot") ke dalam mesin untuk membuat mesin macet dan menghentikan produksi. Sabotase mengacu pada semua aksi yang dapat dilakukan pekerja untuk mengurangi produksi atau pekerjaan mereka.

Aksi sabotase bisa berupa aksi kecil seperti membuat panggilan telepon pribadi pada waktu kerja sampai aksi untuk menghancurkan properti atau informasi.

Sementara sebagian besar aksi monkey-wrenching adalah dengan cara non-kekerasan (aksi pembangkangan dan sabotase tanpa kekerasan yang dilakukan oleh aktivis lingkungan terhadap orang-orang yang mereka anggap sebagai tukang eksploitasi ekologi), dan kebanyakan dari aksi sabotase adalah hal yang terlarang atau tidak dianjurkan, karena menyalahi norma atau tidak aman. Aksi sabotase harus digunakan hanya dalam pertempuran yang paling panas, di mana perang kelas telah terbuka antara pekerja dan pengusaha. Di bawah ini adalah beberapa contoh aksi sabotase yang terkenal.

Merusak informasi yang tersimpan secara magnetis (seperti kaset, floppy disc dan hard drive dengan perlindungan buruk) dapat dilakukan dengan cara mencampurkannya ke medan magnet lain yang kuat. Tentu saja, akan mudah untuk "salah menaruhkan" cakram dan kaset yang berisi informasi penting semacam itu. Pekerja restoran dapat membeli sekumpulan jangkrik hidup atau tikus di toko hewan peliharaan setempat, dan membebaskan mereka di tempat yang “nyaman”.

Satu hal yang selalu menghantui aksi pemogokan adalah persoalan scabs (pekerja pengganti) dan strike breaker (pekerja yang tidak ikut mogok). Dalam sebuah pemogokan kereta api pada tahun 1886, persoalan itu diselesaikan oleh pemogok yang mengambil "suvenir" dari tempat kerja mereka. Anehnya, kereta tidak akan berjalan tanpa potongan kecil dan penting ini, dan scabs mendapati diri mereka tidak bisa melakukan apa-apa.

Tentu saja, saat ini, mungkin lebih aman bagi pekerja untuk menyembunyikan “potonganpotongan” ini di tempat yang aman di tempat kerja, daripada mencoba menyelundupkan mereka keluar dari pabrik. Dalam contoh yang lebih modern, beberapa insinyur Teknologi Informasi dapat memastikan perangkat lunak yang mereka tulis hanya bekerja sesuai dengan persetujuan mereka.

Gunakan kop surat pengusaha untuk memesan satu ton perlengkapan kantor

yang tidak diinginkan dan kirimkan ke kantor. Jika perusahaan Anda memiliki nomor bebas pulsa, mintalah semua teman Anda menelpon saluran telepon dengan panggilan penuh kemarahan tentang situasi saat ini, atau alamat email yang gratis dapat dibombardir dengan email yang berat. Jadilah kreatif dengan kreativitas Anda. Kemungkinan bentuk aksi ini tidak ada habisnya.

Ada banyak contoh sabotase di tempat kerja yang diuraikan di perpustakaan libcom: http://libcom.org/tags/sabotage

Diedit oleh libcom dari sebuah artikel oleh Industrial Workers of the World. Alih bahasa oleh PPR Jombang.

Solidaritas Terhadap Seksisme di Pabrik

Anggota IWW Angel Gardner membahas beberapa cara untuk memerangi seksisme di tempat kerja melalui aksi langsung.

Jika ada sesuatu yang telah saya pelajari dari bekerja di industri restoran dan ritel selama lebih dari 14 tahun, pelecehan seksual dan seksisme di tempat kerja adalah masalah yang belum hilang. Mungkin Anda telah menjadi terbiasa untuk dijadikan objek seksual. Mungkin Anda takut tidak nyaman dengan gerak-gerik atau komentar bernada seksual yang berarti Anda pemalu atau putus asa. Kenyataannya adalah bahwa pelecehan seksual dan seksisme adalah semuanya tentang relasi kuasa. Kami merasa tidak nyaman untuk membela diri kami dalam situasi ini karena dengan melakukannya maka secara langsung mempertanyakan relasi kuasa; tidak hanya di tempat kerja, tapi di masyarakat pada umumnya.

Apa itu pelecehan seksual atau seksisme di tempat kerja?

• Seorang manajer bertanya Anda dan rekan kerja Anda, perempuan berusia 40 tahun, "Maukah Anda membuat kopi untuk pertemuan kita?"

• Manajer Anda membuat semua wanita di tempat kerja mengenakan kaos boneka ketat yang dengan sengaja berukuran terlalu kecil yang berbunyi, "For a Good Time Call ..." sementara pria diminta mengenakan kaos polo polos dan tidak harus pas.

• Selama training di toko pakaian, Anda diminta menggoda calon pelanggan untuk melakukan marketing. Anda merasa tidak nyaman dengan ini dan terlepas dari usaha Anda untuk bersikap proaktif terhadap marketing secara profesional, Anda kemudian dikesampingkan karena tidak "cukup ramah."

• Pelanggan reguler yang biasa saja sering duduk di bar dan menatap Anda sepanjang shift dan telah membuat beberapa komentar tentang penampilan Anda yang membuat Anda tidak nyaman. Saat Anda menyuruhnya berhenti, dia mengatakan bahwa Anda seharusnya merasa tersanjung. Bos Anda gagal untuk menghadapinya dan rekan kerja Anda yang lain, yang menghargai perhatiannya, mengatakan bahwa Anda aneh karena tidak menyukainya.

Jawabannya: Jika salah satu dari kebijakan, sikap, atau perilaku ini membuat Anda merasa tidak nyaman, maka Anda tidak perlu menghadapinya. Tingkat kenyamanan setiap orang berbeda. Beberapa rekan kerja Anda mungkin tidak keberatan disebut "girl" atau "sweetie", sementara yang lain mungkin tersinggung untuk disebut sebagai "woman" atau oleh kata ganti spesifik gender. Harapan yang berbeda untuk seragam karyawan yang memaksa rekan kerja menjadi seorang dengan peran gender tertentu adalah praktik seksis yang menciptakan potensi permusuhan di tempat kerja. Menggoda pelanggan jangan pernah dilakukan, tapi merupakan pilihan Anda. Beberapa

orang mungkin mendapati bahwa mereka menyukai perhatian dan mendapatkan tip yang lebih baik dengan memamerkan penampilan dan godaan mereka, namun tidak semua orang harus berinteraksi dengan cara yang sama. Memarahi orang lain untuk apa yang membuat mereka tidak nyaman melestarikan pelecehan.

Jadi Anda merasa seperti kebijakan di tempat kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat? Membawanya ke jalur hukum tidak selalu merupakan pilihan terbaik dan butuh kesabaran. Secara kolektif berdiri bersama rekan kerja Anda melawan praktik seksis, kebijakan atau individu seringkali bisa menjadi cara paling aman dan paling ampuh untuk melawannya. Meskipun secara teknis ilegal, lebih mudah bagi perusahaan untuk melakukan pembalasan karena aksi ini terhadap individu daripada sekelompok pekerja. Selain itu, kasus pelecehan seksual sering mengakibatkan perusahaan menyeret perempuan ke situasi yang buruk dan terbukti sangat traumatis bagi korban. Proses hukum bisa memakan waktu lama untuk menyelesaikannya, namun aksi langsung di tempat kerja Anda akan mendapatkan hasilnya langsung. Ketika para pekerja berkumpul untuk melawan pelecehan seksual dan seksisme, kita dikuatkan dengan mengambil alih kembali tempat kerja dan pada saat bersamaan, membentuk ikatan yang lebih dekat dengan rekan kerja kita dengan membangun rasa percaya dan rasa hormat satu sama lain.

Bagaimana caranya saya melawan seksisme dan pelecehan di tempat kerja saya?

• Membentuk koalisi dengan rekan kerja yang memiliki nasib yang sama atau bersimpati pada keprihatinan Anda. Pelecehan seksual mempengaruhi anggota serikat pekerja dan anggota nonserikat pekerja, jadi jangan mengecualikan sekutu sebisa mungkin.

• Melarang pelanggan dan klien yang merupakan pelanggar berulang masuk ke toko dan pastikan larangan tersebut diberlakukan oleh rekan kerja Anda yang lain.

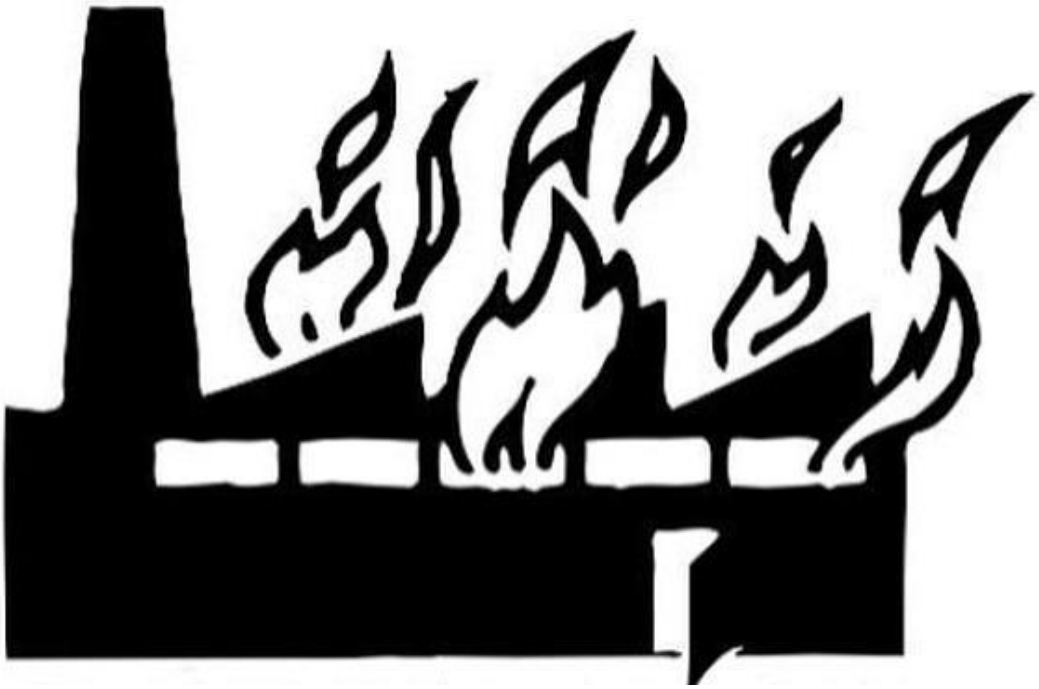
• Hadapi atasan Anda dengan berkelompok tentang masalah pelecehan seksual dan kenali bahwa Anda menganggap hal ini sangat serius dan seharusnya demikian.

• Menghadapi para pekerja yang menolak untuk mendukung rekan kerja mereka saat mereka merasa dilecehkan, dilanggar, atau merasa tidak nyaman. Bicarakan secara empat mata tentang dampak tindakan mereka (tidak menghormati batasan) dan kata-kata ("ini bukan masalah besar"), dan ekspresikan perasaan Anda dengan cara yang tulus namun profesional.

• Kebijakan, aturan berpakaian, atau dugaan apa pun yang oleh rekan kerja Anda dianggap bersifat seksis harus ditangani, terlepas dari apakah Anda telah mencapai konsensus atau tidak. Jika Anda disyaratkan oleh pekerjaan Anda untuk mengenakan kaos boneka yang ketat, tapi para laki-laki bisa mengenakan kaos polo, Anda juga harus bisa memakai kaos polo, jika Anda tidak ingin mengenakan kaos ketat.

Awalnya muncul dalam terbitan Industrial Worker edisi Maret 2011. Diambil dari femenins. Alih bahasa oleh PPR Jombang.

Klandestin merupakan media penerbitan pamflet dan zine dengan wacana anti-otoritarian. Artikel yang diterbitkan banyak dicuri dari berbagai sumber untuk direproduksi kembali dalam bentuk pamflet dan zine sebagai upaya penyebaran wacana gagasan anti-otoritarian.



klandestin